

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

FA Politische Wissenschaft
(Otto-Suhr-Institut)
15. AUG. 1978
Freie Universität Berlin
BIBLIOTHEK II

GEWERKSCHAFTSSPIEGEL • INFORMATIONEN UND KOMMENTARE

Frankfurt/M., August 1978

Einzelpreis 3,— DM

XVIII. Jahrgang

D 3476 EX

8/78

Schon seit dem 1. Juli 1978 herrscht im Manteltarfbereich der Eisen- und Stahlindustrie tarifloser Zustand. Die Forderung der IG Metall nach Verkürzung der Arbeitszeit in Richtung 35-Stunden-Woche liegt auf dem Tisch. Ebenso hat die IG Druck und Papier die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich gefordert; der Manteltarifvertrag für die Druckindustrie ist zum 31. Dezember gekündigt. Damit ist von den Gewerkschaften das Tor aufgestoßen worden zu einer neuen Etappe in der Geschichte der Arbeitszeitregelung. Und es wird erneut deutlich, daß es allein die Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung war und ist, die sozialen Fortschritt bewirken kann.

80 Jahre hat es gedauert, bis von der ersten Beschränkung der bis dahin unbegrenzten Arbeitszeit im Jahre 1839 die 48-Stunden-Woche im Jahre 1918 durchgesetzt werden konnte. Nach 50 weiteren Jahren war der Übergang zur 40-Stunden-Woche allgemein vollzogen. Jetzt ist die 35-Stunden-Woche im Visier. Immer — so auch jetzt — sind für die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik das persönliche Bedürfnis der Arbeitenden sowie die gesellschaftlichen Notwendigkeiten und wirtschaftlichen Möglichkeiten der Maßstab gewesen. Die Entwicklung der Arbeitszeit steht in engem Zusammenhang mit der Steigerung der Arbeitsproduktivität. Gegenwärtig hat die Produktivitätssteigerung eine solche arbeitsplatzvernichtende Wirkung, daß mit einem Abbau der Arbeitslosenzahlen erst bei einem jährlichen Wirtschaftswachstum von 6 Prozent und mehr gerechnet werden kann. Ein derartiges Wachstum erscheint jedoch auf absehbare Zeit nicht möglich. Unter diesem Aspekt stellen die Gewerkschaften den beschäftigungswirksamen Effekt ihrer

Arbeitszeitpolitik in den Vordergrund. Weitere Motive sind die Humanisierung der Arbeit und die Notwendigkeit eines spürbaren Freizeitgewinns für Erholung, Bildung, kulturelle und gesellschaftliche Betätigung.

35-Std.-Woche für mehr Freizeit und Arbeitsplätze

Die Unternehmer und ihre Interessenvertreter in den politischen Parteien haben auch heute wieder — wie schon in früheren Jahrzehnten — nichts anderes dagegenzusetzen als ihr Profitinteresse, das sie mit Katastrophenvorhersagen für die Wirtschaft zu verdecken suchen. Danach soll Arbeitszeitverkürzung nicht mehr Arbeitsplätze, sondern Verteuerung der Produktion und noch mehr Arbeitslosigkeit bewirken. Die Geschichte der Arbeitszeitverkürzungen beweist jedoch das Gegenteil (siehe auch Seite 5). Dennoch werden sich die Gewerkschaften mit diesen Unternehmerargumenten sehr eingehend auseinandersetzen müssen, denn nicht der DGB, sondern die Unternehmerverbände beherrschen die Meinungsmedien. Sie haben zudem die ökonomische Macht und den größeren politischen Einfluß. Dagegen — und damit die 35-Stunden-Woche auf den realen Weg gebracht wird — hilft nur die Macht der gewerkschaftlichen Organisation und der Wille, sie einzusetzen. gs

Aus dem Inhalt:

Der totale Überwachungsstaat kassiert die Demokratie	2
Ohne umfassende Mobilisierung Realloohnerhöhung nicht möglich	4
Gewerkschaften auf dem Weg zur 35-Stunden-Woche	5
Tatsächliche Waffengleichheit: Streikrecht und Aussperrungsverbot:	6
Großschacher Veba/BP Regierung stimmte zu	11
Bonner „Weltgipfel“ mißachtet gewerkschaftliche Forderungen	12
Beschlüsse des 11. ordentlichen DGB-Bundeskongresses	13—20
Vollbeschäftigung erfordert Eingriffe in Entscheidungsgewalt	22
DGB-Erfolg bei Betriebsratswahl: Neue Probleme wurden sichtbar	24
Offizielle Arbeitslosenstatistik zeigt nur Spitze des Eisbergs	25
Kalter Krieg mit all seinen Folgen darf nicht wiederentstehen	27
Sozialem Wohnungsbau droht der Todesstoß	28
In Dänemark kein Ausweg aus der Krise in Sicht	30

Freiheit für Andersdenkende oder Gesinnungsnötigung?

Was du denken darfst, bestimmt dein Chef — oder du fliegst. So stellt sich Bundespostminister Gscheidle einen Schacher vor, den er offenbar als eine völlig neue „Freiheit der Entscheidung“ und als „politische Treuepflicht“ eines Beamten ausgeben will. Bis zum 20. August sollte der Briefträger Wolfgang Repp klipp und klar sagen, daß er sich nicht mehr für die DKP engagieren will. Dann könnte er auch weiterhin in Frankfurt Briefe und Karten austragen. Bleibt er bei seiner Überzeugung, setzt es ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entlassung.

Auf einer Pressekonferenz Mitte August bezeichnete die Ortsverwaltung Frankfurt der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) dieses Vorgehen als Gesinnungsnötigung. Denn gegen den Briefträger ist nichts anderes vorzubringen, als daß er einer anderen Partei angehört als der Bundesminister. Und das ist schon lange allgemein bekannt. Seit der Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit vor gut einem Jahr haben sich keine neuen „Erkenntnisse“ erschnüffeln lassen.

Wolfgang Repp arbeitet seit 10 Jahren bei der Bundespost. Er hat eine Ausbildung abgeschlossen, die nur von der Bundespost anerkannt wird. Somit ist er auf einen Arbeitsplatz in diesem Bereich des öffentlichen Dienstes angewiesen. Verleitet dieser Umstand den SPD-Minister zu der Annahme, politische Meinungen mit dem Knüttel der Arbeitslosigkeit erpressen zu können?

Die Postgewerkschaft weist darauf hin, daß es sich hier nicht um einen Einzelfall handelt. Sie sieht die Gefahr einer Ausweitung der Berufsverbote nicht nur auf Mitglieder von Parteien, die dem jeweiligen Chef nicht ins Konzept passen. Alle aktiven Gewerkschafter sind bedroht. Wer als Postgewerkschafter für Forderungen aus dem Gesellschafts- und Berufspolitischen Programm der DPG eintritt, kann für manchen Politiker und Ministerialbürokraten leicht in den „Geruch eines Verfassungsfeindes“ kommen. Denn dort heißt es z. B.: „Die Schlüsselindustrien und andere markt- und wirtschaftsbherrschenden Unternehmen sind öffentlicher Kontrolle zu unterwerfen; je nach Umfang und Bedeutung sind sie in Gemeineigentum zu überführen.“ Und was Unternehmer von Mitbestimmungsforderungen halten, ist allgemein bekannt.

Wie immer, wenn es um die Einschränkung von Grundrechten geht, steckt die CDU die Ziele ab. In Trier hat der Polizist Ulrich Roeder das Mißfallen des CDU-Innenministers von Rheinland-Pfalz erregt. Der Jungsozialist verteilte in seiner Freizeit Flugblätter gegen den Abbau demokratischer Rechte und ge-

gen Berufsverbote in der Bundesrepublik. Jetzt soll er wegen „Sprachgebrauch von Extremisten“ und mangelnder Treue gegenüber dem Staat 250 DM Strafe zahlen. Seine Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit wurde in Frage gestellt. Freiheit '78: Du darfst ungehindert sagen, was dein Chef denkt — aber nur das.

Das bezieht sich inzwischen nicht nur auf politische Einschätzungen. In Hanau hat es Karl Eyerkauf, Fraktionsvorsitzender der SPD im Kreistag, gewagt, den Gesamtbetriebsrat und stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Firma Honeywell für einen redlichen Mann zu halten. Das brachte seine Tauglichkeit „bei der Abwehr von Verfassungsfeinden“ ins Zwielflicht, denn der Betriebsrat ist DKP-Mitglied. Damit ist Eyerkauf, der in seinem Gebiet als „rechter SPD-Mann“ eingestuft wird, für die CDU-Mehrheit im Kreistag als Schulleiter nicht geeignet. Sie betrachtet ihn bereits als Verfassungsfeind, seine Personalakte trägt einen entsprechenden Vermerk.

Solche Ausuferungen in der Praktizierung von Berufsverböten und in der Unterdrückung der freien Meinungsäußerung rufen zuweilen auch den SPD-Vorsitzenden Brandt auf den Plan. Er hat schließlich gute Möglichkeiten, mit dem Gewicht seines Amtes als Vorsitzender der Regierungspartei gegen den Abbau demokratischer Rechte anzutreten. Bislang hört man jedoch hauptsächlich Beschwichtigungen. Er sieht lediglich „krampfhaft Versuche von Bürokraten, eine sich abzeichnende Liberalisierung aufzuhalten“. Handelt es sich tatsächlich nur um die Sturheit verkrampfter Bürokraten? Dann müßte es doch ein Leichtes sein, sie auf den Boden des Grundgesetzes zurückzuholen. Besonders, wenn es sich um Minister aus den Reihen der SPD handelt. Wer bestimmt eigentlich die Richtlinien der SPD-Politik? Brandt, Bahr, Koschnick, Eppler, die sich gegen Überprüfungen aussprechen? Oder ein Minister Gscheidle, der sich zum Vorreiter der Berufsverböten macht?

Renate Schmucker

Wahlprüfsteine

Nach einem gewissen Zögern hat sich der hessische DGB-Landesbezirk dennoch entschlossen, auch zur diesjährigen Landtagswahl am 8. Oktober neun Prüfsteine der Gewerkschaften für Parteien und Kandidaten herauszugeben, in denen die Forderungen des DGB zur Landtagswahl in Hessen zusammengefaßt sind. An ihnen könne und solle gemessen werden, welche Parteien die Unterstützung der Beschäftigten verdienen und wer andererseits Politik für die Privilegierten und Reichen mache.

Im ersten Prüfstein wird das Recht auf Arbeit als ein Grundrecht hervorgehoben. Jeder Arbeiter und Angestellte habe Anspruch auf einen angemessenen und menschenwürdigen Arbeitsplatz in zumutbarer Entfernung von seiner Wohnung. Hier wird vor allem die Wiederöffnung des öffentlichen Sektors für den Arbeitsmarkt gefordert, unter ausreichender Berücksichtigung Älterer und Behinderter. Engagierte Gewerkschafter vermissen hier allerdings die Forderung des DGB und vieler Gewerkschaften nach der 35-Stunden-Woche.

Der DGB wendet sich gegen die Gefährdung positiver Ansätze in der hessischen Bildungspolitik und gegen ein Nachgeben gegenüber reformfeindlichem Druck. Er spricht sich für den weiteren Ausbau und die gesetzliche Absicherung der integrierten Gesamtschule aus und fordert 12 Stunden Berufsschulunterricht an zwei Tagen zu je sechs Stunden. Im gesamten öffentlichen Bereich soll die Mitbestimmung verbessert und die gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung über Wirtschafts- und Sozialräte verwirklicht werden.

Die Wahrnehmung politischer Grundrechte dürfe nach Meinung des DGB Hessen keine Benachteiligung zur Folge haben. Dies müsse auch für den öffentlichen Dienst gelten. Politisches Engagement dürfe nicht zum Ausschluß vom Staatsdienst führen, solange die Grundregeln der Verfassung beachtet werden. In weiten Gewerkschaftskreisen stößt es auf völliges Unverständnis, daß im Zusammenhang mit der Forderung nach mehr Demokratie keine Frage gestellt werden soll, wie die Kandidaten zum Verbot der Aussperrung stehen, das in der hessischen Verfassung verankert ist. Aber gerade an dieser Frage scheiden sich die Geister.

Der DGB Hessen stellt fest: „Jeder, der um unsere Stimme wirbt, soll erklären, wie er zu unseren Forderungen steht.“ Allgemeine Zustimmungserklärungen reichten nicht aus. Klare Antworten seien gefragt.

Heinz Schäfer

DGB-Aktionen im Herbst: STOP Arbeitslosigkeit

Herbst und Winter werden ganz im Zeichen des gewerkschaftlichen Kampfes gegen die Arbeitslosigkeit stehen. In zahlreichen DGB-Landesbezirken sind Aktionen und Demonstrationen geplant. Diese Initiativen knüpfen an die Erfahrungen der Gewerkschaftsjugend in der Aktion „STOP Jugendarbeitslosigkeit“ an.

Ähnlich soll jetzt der gemeinsame Kampf von jungen und älteren Arbeitern und Angestellten geführt werden. So lautet auch ein Beschluß des 11. ordentlichen Bundeskongresses des DGB vom Mai dieses Jahres: „Auf der Grundlage von über 1 Million Arbeitsloser ist es für den DGB und seine Einzelgewerkschaften notwendig, die Problematik der Arbeitslosigkeit und Lösungsvorschläge gezielt in der Öffentlichkeit darzustellen. Deshalb fordern die Delegierten des DGB-Bundeskongresses den DGB-Bundesvorstand auf, dahingehend zu wirken, eine Aktion „STOP Arbeitslosigkeit“ bundesweit zu starten.“ (Wortlaut siehe Seite 13.)

Dieser Beschluß wird bereits im Herbst in einigen DGB-Landesbezirken umgesetzt. Die größte Aktion ist in Nordrhein-Westfalen zu erwarten. Hier plant der DGB für den 14. Oktober in Dortmund eine landesweite Demonstration gegen Arbeitslosigkeit und gegen die Angriffe der Unternehmerverbände auf gewerkschaftliche Rechte. Die zentrale Losung lautet: „STOP Arbeitslosigkeit — Verbot der Aussperrung“. Bereits jetzt rufen aus vielen Betrieben im Ruhrgebiet Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugendvertreter ihre Kollegen zur Teilnahme auf. Sie betonen, daß mehr Lehrstellen und mehr Arbeitsplätze gemeinsam erkämpft werden müssen, daß man sich nicht auseinanderdividieren lassen darf.

Des weiteren beabsichtigt der DGB Rheinland-Pfalz, am 11. November eine Großveranstaltung gegen Arbeitslosigkeit durchzuführen. Auch in Baden-Württemberg, Hessen und einer Reihe anderer Landesbezirke bestehen ähnliche Planungen. Die besonderen Probleme der Frauenarbeitslosigkeit rückt der DGB Rheinland-Pfalz in den Mittelpunkt. Am 9. September demonstrieren Kollegen und Kolleginnen gegen die Diskriminierung der arbeitenden Frauen.

Diese Aktionen der DGB-Landesbezirke werden von der Gewerkschaftsjugend auch weiterhin unterstützt. In vielen Einzelgewerkschaften verstärken die Jugendlichen zur Zeit die Mitgliederwerbung unter den neu eingestellten Auszubildenden. Darüber hinaus führt die DGB-Jugend in Landesbezirken und Kreisen spezielle Aktionstage gegen Jugendarbeitslosigkeit durch. Im

Rahmen ihres Jugendmonats plant die IG Metall im Oktober allein 22 Veranstaltungen mit der Künstlergruppe Floh de Cologne im gesamten Bundesgebiet.

Bei allen diesen Aktivitäten wird es maßgeblich darauf ankommen, daß aus den Betrieben heraus die jungen und älteren Kollegen gemeinsam für das Recht auf Arbeit zu kämpfen.



Unheiliger Tomas

Im Volksmund liegt oft bittere Erfahrung: Schlägt der Hagel Scheiben ein, trägt's dem Glaser Taler ein. Oder: Eine richtig schöne Seuche macht den Ärzten fette Bäuche. Oder: Wenn der Tomas recht bekommt, es die Unternehmer trommt.

Nun hat Thomas Kosta tatsächlich recht bekommen vor dem Arbeitsgericht Köln, und Barbara Degen, Lektorin beim DGB-eigenen Bund-Verlag, flog wegen DKP-Mitgliedschaft auf die Straße (siehe auch Seite 27). Da treuen sich die Unternehmer. So ein Gesinnungsurteil haben sie gebraucht. Tomas Kosta, Leiter des Bund-Verlages und der Europäischen Verlagsanstalt, hat es ihnen verschafft.

Wer ist dieser unheilige Tomas? Zur Zeit des „Prager Frühlings“ vor zehn Jahren war er Direktor des Parteiverlages „Svoboda“ der tschechoslowakischen KP in Prag. Dann ging er ins Exil, ebenso wie andere Dubcek-Anhänger. In der Bundesrepublik ist er nun ein glühender Antikommunist.

Aber Vorsicht! Das ist bestimmt der hinterhältige Schachzug eines getarnten Erzkommunisten. Denn schon seit zehn Jahren behaupten die Dubcek-Gegner, die führenden Köpfe des „Prager Frühlings“ seien in Wirklichkeit Arbeiterfeinde und antisozialistische Kräfte gewesen. Mancher will das nicht glauben. Offenbar hat Tomas Kosta den Auftrag — man denke nur, wie raffiniert die Kommunisten sind! — diese These durch sein Verhalten zu bestätigen.

okulus

Selbst sehen

Es erweist sich immer mehr als ein Mangel, daß der Vorstand der IG Metall seine Beziehungen zur IG Metall der DDR weitgehend eingefroren hat. Er kann sich daher nicht aus erster Hand über die Situation in den Betrieben der DDR und über die Lebenslage der Arbeiter und Angestellten informieren und muß sich in der Zeitung „Metall“ (15/78) auf Erkenntnisse von Politologen verlassen oder aber von Journalisten, die wie Bernd Rosema und Hannelore Bitsch in zwei Wochen im Campingbus 2000 Kilometer durch Thüringen, Sachsen, die Lausitz, den Oderbruch, durch Mecklenburg und den Harz rasten.

Es ist daher auch nicht verwunderlich, daß sich in den eigenen Reihen Widerstand gegen solche Art von Informationen zeigt. So stellt B. Lauenroth in einem Leserbrief die Frage, ob es die Kollegen im Betrieb nicht vielleicht interessiert hätte, „wie die DDR in der Lage ist, eine Vollbeschäftigung, ausreichend qualifizierte Ausbildungsplätze, ein Jahr Mutterschutzurlaub, billige öffentliche Verkehrsmittel, Familienwohnungen für 75 Mark usw. in die Wirklichkeit umzusetzen“, und J. Schröpel meint, daß ein Herumreiten auf noch bestehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Konsumsektor der DDR, „ohne die wahren Ursachen derselben zu nennen“, schlichtweg eine Verdrehung sei. J. Gauder schreibt, daß „arrogante Primitivberichte im Stil von Kolonialexpeditionen nicht in unserem Interesse“ lägen und „die Auswahl der Fotos verantwortungslos und auch für einfache DDR-Bürger sicherlich beleidigend“ sei.

Es zeigt sich, daß in der Mitgliedschaft der IG Metall ein breites Interesse besteht, die gesellschaftliche Wirklichkeit der DDR kennenzulernen. Dies ist natürlich am ehesten möglich durch eigenen Augenschein, der aber nur über sachliche korrekte Beziehungen zu den Gewerkschaften der DDR zu ermöglichen ist.

Es ist allerdings zweifelhaft, ob da der Weg zum Erfolg führen kann, den der niedersächsische SPD-Vorsitzende Peter von Oertzen in derselben Nummer von „Metall“ vorschlägt, und hier fällt die fast völlige Übereinstimmung mit dem hessischen CDU-Vorsitzenden Dreger auf, sich in die inneren Verhältnisse der sozialistischen Länder einzumischen und die Gegner der gesellschaftlichen Verhältnisse „in den Ostblockstaaten wirksamer als bisher zu unterstützen“. Es ist zu hoffen, daß nicht blanker Haß, wie er aus von Oertzen spricht, die künftigen Beziehungen belastet, sondern nüchterner Verstand die Oberhand gewinnt.

Heinz Schäfer

Edles Tarifgebräu in NRW läßt Unternehmerwut überschäumen

Ein von der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten mit Kampfmaßnahmen durchgesetzter Tarifvertrag in Nordrhein-Westfalens Brauindustrie hat die Unternehmerfunktionäre im ganzen Bundesgebiet in Zorn versetzt. Es ist vornehmlich die Arbeitszeitverkürzung — zum Teil auf 32 Stunden —, die die Verbandsspitzen so erregt. Die nordrhein-westfälischen Brauereifunktionäre hatten indessen nur zugestanden, was sie ohnehin gut verkraften können, nicht mehr.

Im Zuge ihrer gezielten Politik der Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit hatte die Gewerkschaft NGG in den Tarifgebieten Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen die Verkürzung der Arbeitszeit für Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr auf 35 Wochenstunden und ab dem 60. Lebensjahr auf 32 Wochenstunden, jeweils bei vollem Lohnausgleich, gefordert.

Darüber hinaus verlangten die zuständigen Tarifkommissionen die Erhöhung des Jahresurlaubs für alle Beschäftigten, mehr Urlaubsgeld, mehr bezahlte Freizeit für Schichtarbeiter und erschwerte Arbeitsbedingungen sowie Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Besetzung von Maschinenanlagen. Diese Forderungen sind vor dem Hintergrund der Situation in der Brauindustrie zu sehen, die von außerordentlich scharfen, arbeitsplatzvernichtenden Rationalisierungsmaßnahmen gekennzeichnet ist.

Das hat in den letzten zehn Jahren in Nordrhein-Westfalen zur Verringerung der Arbeitsplätze um 5250 auf weniger als 17 000 oder um 25 Prozent geführt. Der Bierumsatz stieg aber um 33 Prozent und die Hektoliterproduktion je Beschäftigten um 81 Prozent. In der niedersächsischen Brauindustrie stieg bei einer Verringerung der Zahl der Arbeitsplätze um 18,8 Prozent die Bierproduktion je Beschäftigten um 67,9 Prozent und der Umsatzerlös um 111,7 Prozent. In den Brauereien anderer Bundesländer ist es ebenso.

Kein Wunder, daß bei den Brauereien langsam „das Maß voll“ war und „das Faß überlief“, zumal das nach dem Willen der Brauereifunktionäre immer so weitergehen sollte. In jeweils sechs Verhandlungen in NRW und Niedersachsen kam es zu keinem neuen Manteltarifvertrag. Da rief die NGG-Gewerkschaft in NRW ihre Mitglieder zur Urabstimmung über Kampfmaßnahmen auf. Ergebnis: Am 21. und 22. August stimmten 84,94 Prozent der beteiligten Gewerkschafter für Streik.

Während eines letzten Einigungsversuches kam es bei mehreren großen Brauereien in Dortmund, Herford und Lübbecke zu spontanen Warnstreiks.

Eine Flut von Telegrammen aus Betrieben an die gewerkschaftliche Verhandlungskommission stärkte deren Position ebenfalls. So sahen sich die Unternehmen vorerst zum Nachgeben gezwungen.

Der neue Manteltarifvertrag gilt bis Ende 1981 und sieht vor allem folgende Regelungen vor: Für Beschäftigte vom 56. Lebensjahr an gilt ab 1979 die 38-Stunden-Woche; schon 1980 verringert sich die Wochenarbeitszeit auf 37 und 1981 auf 36 Stunden. Vom 58. Lebens-

Letzte Meldung

Sechs Wochen mehr Urlaub für Brauer

Kurz vor Andruck dieser Ausgabe kam es zwischen der Gewerkschaft NGG und dem Verband der Brauunternehmer in einem erneuten Gespräch am 6. September zu folgender Vereinbarung über die Arbeitszeit der Beschäftigten in der Brauindustrie Nordrhein-Westfalens: Vom 50. Lebensjahr an erhält jeder Arbeiter und Angestellte zwei Tage mehr bezahlte Freizeit in Form von Urlaub. Ab dem 60. Lebensjahr kommen noch 28 Tage Urlaub hinzu, so daß diese Gruppe von Beschäftigten sechs Wochen mehr Urlaub bekommt als die unter 50-jährigen.

Diese Regelung ersetzt die in unserem Artikel genannte ursprüngliche Vereinbarung über die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Alle anderen Vereinbarungen sind, wie uns der Sprecher der NGG-Hauptverwaltung, Manfred Hönig, mitteilte, „im wesentlichen erhalten geblieben“. Beim Urlaubsgeld seien sogar noch 50 DM hinzugekommen.

Die Brauunternehmer hatten, unter dem Druck der Unternehmerspitzenverbände und ihres sogenannten Tabukatalogs, nachträglich die erste Tarifvereinbarung verworfen, um von dem Odium loszukommen, Wochenarbeitszeiten unter 40 Stunden zugestanden zu haben.

jahr an beträgt die wöchentliche Arbeitszeit statt jetzt 40 Stunden 36 (1979), 35 (1980) bzw. 34 Stunden (1981). Ab dem 60. Lebensjahr gilt vom kommenden Jahr an die 32-Stunden-Woche. Die Bedingung für die Inanspruchnahme der verkürzten Arbeitszeit für diese Altersgruppen ist eine zehnjährige Branchenzugehörigkeit (nicht Betriebszugehörigkeit).

Schichtarbeiter im Dreischichtsystem und solche, die nur nachts arbeiten, erhalten künftig für jeweils 60 Arbeitstage einen zusätzlichen freien Tag. Der tarifliche Erholungsurlaub wird für alle Arbeiter und Angestellten um jeweils einen Tag 1979 und 1980 verlängert. In Stufen bis 1981 wird auch das Urlaubsgeld von jetzt 600 auf 850 DM erhöht. Das 13. Monatseinkommen wird bis 1981 von jetzt 80 Prozent stufenweise auf 100 Prozent angehoben. Besonders wichtig ist auch die Festlegung eines Mitwirkungsrechts der Betriebsräte bei der personellen Besetzung von taktgebundenen Anlagen.

Wenn ein solcher Vertrag Schule mache, schrieb die Frankfurter Allgemeine Zeitung am 28. August, dann „ist größeres Unheil zu befürchten“. — Unheil für wen? Am Tag darauf gab das Blatt selbst die Antwort: Es sei „mit einer Verschlechterung der Brau-Dividenden 1978“ zu rechnen. Das Handelsblatt (29. 8. 1978) sprach gar von einem „unerträglichen Präzedenzfall für die gesamte deutsche Wirtschaft“.

Kaum daß die Tinte unter diesem Vertrag trocken war, setzten die Spitzen- und Fachverbände der Unternehmer die Brauereifunktionäre unter massiven Druck. Man verlangte von ihnen, im Interesse der Unternehmer-Solidarität von dem Vertrag wieder abzurücken. Zu diesem Zweck erfanden sie eine Erklärungsfrist, die angeblich am 5. September, wenn die Gewerkschaft ihre Urabstimmung über Annahme oder Ablehnung der Vereinbarung durchführt, abläuft. Aber die Gewerkschaft machte sofort klar: Eine Erklärungsfrist, innerhalb der sich die Unternehmer aus der Verantwortung fortschleichen könnten, wurde überhaupt nicht vereinbart. Die Unternehmer lehnten in ihrer Mitgliederversammlung in provokatorischer Manier den Tarifvertrag ab, während ihn rund 80 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in einer Mitgliederbefragung billigten. Damit stehen sich nun zwei Positionen gegenüber. Unternehmer sind erfahrungsgemäß erst dann vernünftigen Argumenten zugänglich, wenn sie Druck bekommen. Ohne die gewerkschaftliche Kraft zu spüren, wird sich in Nordrhein-Westfalen und auch in Niedersachsen nichts bewegen. Wie der NGG-Landesvorsitzende Niebrügge NACHRICHTEN erklärte, seien die Brauereiarbeiter Niedersachsens ebenso kampftunlos wie ihre Kollegen in Nordrhein-Westfalen.

Gert Siebert

Teilung der Arbeitsplätze: mehr Leistung – weniger Lohn

Teilzeitarbeit ist in aller Munde. Besonders die Unternehmer geben vor, ein Wundermittel gefunden zu haben, mit dem der Arbeitslosigkeit wirksam zu Leibe gerückt werden könne. Aus der gewerkschaftlichen Forderung, die vorhandene Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung auf mehr Schultern zu verteilen, machen sie eine Teilung der Arbeitsplätze. Sie stützen sich darauf, daß sich — nach Aussage der Arbeitsämter — in wachsender Zahl arbeitslose Frauen um eine Teilzeitschäftigung bewerben. Von jeher ist diese Form der Beschäftigung in den Gewerkschaften äußerst umstritten. Überdeutlich zeigen die bisherigen Erfahrungen, daß für die Beschäftigten erhebliche Nachteile entstehen.

Bisher stand die Frage, den Beruf nur einige Stunden am Tag auszuüben, in erster Linie für Frauen. Der Mangel an gesellschaftlichen Einrichtungen zur Betreuung der Kinder und die einseitige Belastung durch familiäre Aufgaben machte es vielen Frauen unmöglich, ganztags einer Berufstätigkeit nachzugehen. Als individueller Ausweg aus der Doppelbelastung bot sich scheinbar die Teilzeitarbeit an. Nach ausführlichen Diskussionen in den Frauenausschüssen der Gewerkschaften erhob jedoch die Bundesfrauenkonferenz des DGB im Juni vergangenen Jahres die Forderung, daß „allen Frauen bei allgemeiner Verkürzung der Arbeitszeit eine Vollarbeit ermöglicht wird“. Eine ganze Palette von Bedenken untermauerte diese Haltung gegen die Teilzeitarbeit.

Bei Teilzeitarbeit ist in der Regel eine enorme Steigerung der Leistungsintensität zu verzeichnen. Zudem fallen während der verkürzten Arbeitszeit Pausen meist ganz weg. Die größten Schwierigkeiten ergeben sich jedoch in bezug auf die soziale Absicherung der teilzeitschäftigten Arbeitskräfte. Der gesetzliche Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall fällt bei einer Arbeitszeit bis zu 10 Stunden wöchentlich und 45 Stunden monatlich weg. Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung setzen erst bei einer Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden pro Woche bzw. ab einem Mindestverdienst ein. Für die Unternehmer hat sich daher die stundenweise Beschäftigung unterhalb dieser Grenzen als ein lukratives Geschäft erwiesen. Die betroffenen Arbeitskräfte bleiben dagegen ohne jeden sozialen Schutz.

Außerdem sind in der Regel der berufliche Aufstieg und die betrieblichen Qualifikationsmöglichkeiten verstellt. Zudem hat der Verlauf der Wirtschaftskrise gezeigt, daß Teilzeitarbeiter zuerst entlassen werden. Sie sind — so urteilte die Bundesfrauenkonferenz — Spielball der Unternehmer am Arbeitsmarkt. An dieser Einschätzung ändert sich dadurch nichts, daß die Unter-

nehmer nun auch in verstärktem Maße für Männer Teilzeitarbeit propagieren.

Teilzeitschäftigte werden somit gleichsam als billige und qualifizierte Konjunkturpuffer eingesetzt. In Krisenzeiten entledigt man sich ihrer relativ problemlos. Überraschen könnte nun, daß sich die Unternehmerverbände gerade angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit so stark für Teilzeitarbeit und auch für Zeitarbeitsverträge engagieren. Welche Vorteile, welche zusätzlichen Profitquellen wollen sie sich erschließen?

Gegenwärtig ist vor allem der öffentliche Dienst als Testfeld für die Teilung der Arbeitsplätze vorgeschlagen. Hier scheint die Überlegung vorrangig, auf diese Weise eine statistische Bereinigung der Arbeitslosenzahlen zu erreichen. Der DGB sieht dagegen in seinem beschäftigungspolitischen Programm eine Ausweitung der öffentlichen Dienstleistungen und damit die Schaffung neuer Arbeitsplätze in diesem Bereich vor. Aber auch in diesen programmatischen Vorschlägen befürwortet der DGB die Einrichtung von Teilzeitarbeit, allerdings mit den Auflagen: keine Teilung der vorhandenen Arbeitsplätze, volle soziale Absicherung und Qualifizierung.

Nach kontroverser Diskussion auf dem Beamtenkongress des DGB Ende Februar dieses Jahres sprachen sich die Delegierten mit knapper Mehrheit für die Ausweitung der Teilzeitschäftigung für Beamte aus. Die Bedenken einiger Delegierter, die sich auf die Erfahrungen der berufstätigen Frauen stützten, blieben weitgehend unberücksichtigt.

Aber auch für die private Wirtschaft bestehen entsprechende Pläne. Das rheinland-pfälzische Sozialministerium, das von der CDU besetzt ist, legte eine ausführliche Untersuchung über die Möglichkeiten einer zeitlichen Arbeitsplatzteilung vor. Hier werden zunächst die technisch-organisatorischen Voraussetzungen geprüft.

Bei der Mehrzahl der untersuchten Betriebe aus der chemischen Industrie, dem Maschinenbau, der Datenverarbeitung, dem Handel und dem Versicherungswesen ergab sich eine Teilbarkeitsquote von über 90 Prozent. Je größer der Betrieb, je weiter fortgeschritten die Arbeitszerlegung in kurzzyklische, in sich abgeschlossene, gleichförmige Einzeltätigkeiten, desto eher können auch die Arbeitsplätze untergliedert werden. Diese Überlegungen lassen vermuten, daß sich hinter dem Einsatz der Unternehmer für Teilzeitarbeit tiefgreifende Rationalisierungsbestrebungen verbergen. Im Ergebnis würden sich die Belegschaften der Großbetriebe aus einer großen Gruppe von gering qualifizierten und leicht austauschbaren Arbeitskräften und einer kleinen Zahl von Fachkräften mit Entscheidungskompetenzen zusammensetzen.

Als Vorbereitung für diesen folgenreichen Umstrukturierungsprozeß in der Arbeitsorganisation kann die verstärkte Beschäftigung von Arbeitskräften mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen angesehen werden. In Erwartung eines Rationalisierungsschubs schaffen sich die Unternehmer schon jetzt ein disponibles Arbeitskräftereservoir, das man unter veränderten Bedingungen relativ schnell wieder abstoßen kann. Eine nahezu perfekte Ausprägung findet sich im Einzelhandel mit der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit. Besonders Verkäuferinnen müssen zwar jeder Zeit verfügbar sein, werden aber nur entsprechend dem jeweiligen Arbeitsanfall abgerufen.

Für die Unternehmer bietet sich offenbar die Möglichkeit, mit der verstärkten Einführung von Teilzeitarbeit mehrere Fliegen mit einer Klappe zu schlagen. Rein statistisch schmelzen die Arbeitslosenzahlen, so daß nach außen hin die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zugeschminkt werden können. Zugleich eröffnet sich die Chance, weitere Rationalisierungen reibungslos durchzuführen. Die erwähnte Studie des CDU-Ministers von Rheinland-Pfalz stellt darüber hinaus bereits Kosten- und Ertragsberechnungen auf. Höhere Leistungen pro Zeiteinheit als bei Ganztagskräften und gleichmäßige Leistungsbereitschaft „besonders bei monotonen Tätigkeiten“ versprechen neue Gewinne.

Für die Arbeiter, Angestellten und Beamten wäre die Bilanz durchweg negativ. Einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich bliebe auf unabsehbare Zeit der Weg versperrt. Die Teilung der Arbeitsplätze hätte jedoch — bei gleichzeitiger Leistungsintensivierung — auch die „Teilung“ der Löhne und Gehälter zur Folge. Das bedeutet aber, daß die Unternehmer im Windschatten der Wirtschaftskrise einen großangelegten Angriff auf das gegenwärtige Lohnniveau planen.

Renate Schmucker

Erfolgreicher Arbeitskampf der Westberliner Bauarbeiter

Mit einem 14tägigen Streik haben die Westberliner Bauarbeiter die Übernahme des Bundesrahmentarifvertrages (BRTV) erzwungen. Für Westberlin bestanden seit jeher eigene Rahmentarife. Die Westberliner Bauarbeiter wollten jedoch, daß der Bundesrahmentarifvertrag mit seinen günstigeren Regelungen auf Westberlin ausgedehnt und damit eine Gleichstellung mit den Kollegen in der Bundesrepublik erreicht wird. Nachdem in den Jahren 1977 und 1978 die Unternehmer in 13 Verhandlungsrunden sich stur stellten, war die IG Bau-Steine-Erden gezwungen, zur Streikurabstimmung aufzurufen.

Die Westberliner Bauunternehmer wollten vor allem nicht den § 7 des BRTV übernehmen, der die Auslösung, das Fahrgeld sowie die Wegekostenvergütung beinhaltet. Nicht weniger als 94,4 Prozent der Organisierten sprachen sich für Kampfmaßnahmen aus. Am 2. August begann dann der Arbeitskampf. Schon am ersten Tag trugen sich trotz der Urlaubszeit 9000 Mitglieder der IG Bau-Steine-Erden in den Streiklokalen als Streikende ein. Diese Zahl erhöhte sich dann auf 10 000. Über 2000 Kollegen traten in den letzten vier Wochen der Gewerkschaft bei. Diese konnte deshalb feststellen, daß die Streikfront von Anfang an stand. Auch die ausländischen Kollegen beteiligten sich in der überwiegenden Zahl an der Streikaktion.

Die Stimmung unter den Streikenden charakterisierte der Polier im Tiefbau Hans Schmidt: „Die Kollegen haben natürlich die ganze Situation immer wieder diskutiert. Besonders verärgert sind sie, daß das alles so lange dauert. ... Die Kollegen sind sauer und finden es richtig, daß endlich mal was getan wird. Aber viele sind natürlich unsicher. Wir haben eben noch nie gestreikt. Da weiß man nicht, was auf einem zukommen kann.“

Die Unternehmer versuchten mit allen Mitteln, die Streikunerbarmenheit auszunutzen und starteten viele Spaltungsmanöver, im wesentlichen ohne Erfolg. Die Streikfront hielt. So mußten die Unternehmer nachgeben und den BRTV in allen Punkten mit Ausnahme der Wegekostenentschädigung übernehmen. Hier wurde vereinbart, daß für alle Arbeiter und Angestellten, die außerhalb ihres Betriebes arbeiten – unabhängig von Entfernung und Zeitaufwand –, drei Mark gezahlt werden. Dieser Betrag, der im Monat rund 66 DM ausmacht, ist steuerfrei.

Wichtig ist hierbei, daß der Anspruch auch besteht, wenn die Arbeit wegen schlechten Wetters ausfällt, vorausgesetzt, daß der Arbeiter oder Angestellte die Baustelle aufsucht. Eine Absicherung bedeutet schließlich auch die ver-

einbarte Gleitklausel, daß im Fall der Erhöhung der Nahverkehrstarife auch die Wegekostenentschädigung steigt. Im Bundesgebiet ist die Wegekostenentschädigung höher. Sie wird allerdings nur gewährt, wenn der Fahrtweg mindestens sechs Kilometer und die Abwesenheit von zu Hause mindestens zehn Stunden betragen.

Ab 1. September 1978, 1979 und 1980 werden die Löhne zusätzlich jeweils durchschnittlich um 1,5 Prozent erhöht. Als Ausgleich dafür, daß der Bundesrahmentarifvertrag und die Zusatzverträge erst ab 1. September in Kraft treten, erhält jeder Bauarbeiter mit der Lohnzahlung für August 1978 einen Pauschalbetrag von 300 DM.

In der Urabstimmung sprachen sich nur 47 Prozent für die Annahme des Verhandlungsergebnisses aus. 53 Prozent waren für die Fortführung des Streiks. Damit war das Verhandlungsergebnis angenommen, denn zur Ablehnung hätten sich mindestens 75 Prozent der Abstimmungsteilnehmer dagegen aussprechen müssen.

Die IG Bau-Steine-Erden schätzte nach dem Ende des Streiks ein, daß der Mehrheit der Mitglieder die Wegekostenentschädigung in Höhe von drei Mark nicht hoch genug war. Die Zahl der Nein-Stimmen zeige den Unternehmern, „womit sie künftig in Verhandlungen und Tarifaueinandersetzungen mit der IG Bau-Steine-Erden zu rechnen haben“. Dennoch sei der erste Arbeitskampf seit 23 Jahren erfolgreich durchgeführt worden. Über das materielle Ergebnis brauche man nicht zu jubeln. Aber die Kollegen seien gestärkt in die Betriebe zurückgegangen. Natürlich seien auch Schwachstellen entdeckt worden, die nun ausgemerzt werden müßten. Streik sei für die Gewerkschaft kein Zweck, sondern ein Mittel. Das Ziel bestehe darin, die Arbeitsbedingungen immer weiter zu verbessern. Dieses Ziel erreiche man nicht in einem einzigen Arbeitskampf. Deshalb heißt es zum Schluß der letzten Streikzeitung: „Unser Kampf geht weiter.“ H. Sch./P.

35 Stunden

Am 22. August 1978 begannen in Krefeld die Verhandlungen in der Eisen- und Stahlindustrie über den zum 30. Juni gekündigten Manteltarifvertrag für die Arbeiter und Angestellten. Die Große Tarifkommission hatte am 16. Juni als einzige Forderung die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich erhoben. Am 13. September werden die Verhandlungen fortgesetzt, die bisher noch ohne jedes Ergebnis blieben.

Da es sich bei dieser Forderung um ein grundlegendes gewerkschaftspolitisches Ziel handelt, darf dessen Durchsetzung nicht nur Sache der Arbeiter und Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie sein. Ein Mißerfolg würde auch negative Auswirkungen in allen anderen Gewerkschaften haben. Aus diesem Grunde werden sicherlich auch die anderen Mitglieder der IG Metall, die Gewerkschaften und Industrieergewerkschaften des DGB sowie der DGB selbst ein unmittelbares Interesse daran haben, daß die Arbeiter und Angestellten der Eisen- und Stahlindustrie Erfolg haben.

Ohne Bewegung und sichtbare Kampfbereitschaft in den Betrieben, ohne Geduld und Entschlossenheit der IG Metall und ohne die übergreifende Solidarität wird es nicht möglich sein, die starre Unternehmerfront zu durchbrechen. Dann würden im günstigsten Fall, wie die Unternehmer durchsickern ließen, einige wenige zusätzliche Urlaubstage herauskommen, aber der so dringend notwendige große tarifpolitische Wurf würde mißlingen.

Die Unternehmer machen daher die größten Anstrengungen, um die gewerkschaftliche Solidarität zu verhindern und die gewerkschaftliche Forderung zu verteuern. So verstieg sich der neue Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Esser, im „Arbeitgeber“ dazu, die Arbeitszeitverkürzungen als einen fragwürdigen sozialen Fortschritt zu bezeichnen. Im „Handelsblatt“ macht dessen stellvertretender Chefredakteur Mundorf der IG Metall den Vorwurf, den Erwartungshorizont der Mitglieder fahrlässig auszudehnen. Sie hätten nicht die erreichbaren taktischen Ziele dieses Jahres zum Gegenstand ihrer Forderung gemacht. Die 35-Stunden-Woche sei wohl bestenfalls erst in einem Jahrzehnt durchsetzbar. Selbst wenn wir unterstellten, daß dem so wäre, dann müssen aber doch schon heute energische Schritte unternommen werden, jetzt die Arbeitszeit wesentlich zu verkürzen, wie dies den belgischen Stahlarbeitern (38 Stunden) gelang. H. Sch.

Leserbrief:

Arbeitszeit

In NACHRICHTEN 8/78, Seite 5, hat sich G. Siebert ausführlich mit der gewerkschaftlichen Forderung nach der 35-Stunden-Woche beschäftigt. Für mich waren die Erfolge der NGG in dieser Richtung neu, und der Tarifkampf der Arbeiter und Angestellten der Brauereien in Nordrhein-Westfalen unterstreicht, daß diese Gewerkschaft entschlossen ist, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

In einer Frage machen allerdings die Angaben von G. Siebert das Problem nicht ganz deutlich. Bei der in der Nachkriegszeit von den Gewerkschaften durchgesetzten Arbeitszeitverkürzung vergleicht er die „effektive Wochenarbeitszeit“ von 1975 mit der von 1950. Für die gewerkschaftliche Argumentation ist diese Ziffer mißverständlich. Krankheits- und Urlaubstage sowie sonstige Abwesenheit (Todesfall, Umzug, Arztbesuch, Betriebsversammlung usw.) werden dabei ausgeklammert. Ebenso drücken auch Teilarbeitszeitverträge, insbesondere von Frauen, und die von den Unternehmern diktierte Kurzarbeitszeit den Durchschnitt der effektiven Arbeitszeit nach unten.

Die im Artikel angeführte Zahl für 1975 von 37 Wochenstunden (39,8 Stunden bei Männern und 32,6 Stunden bei Frauen) effektiver Arbeitszeit wird von Unternehmenseite immer wieder als ein zusätzliches Indiz gegen die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung angeführt. Die Forderung nach der 35-Stunden-Woche sollte immer von den tariflichen bzw. bezahlten Wochenarbeitsstunden ausgehen.

Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit hat sich von 47,1 Stunden bei den Arbeitern und 47,5 Stunden bei den Angestellten im Jahre 1956 auf 40,1 Stunden für beide Gruppen im Jahre 1976 verringert. Noch aussagekräftiger sind die bezahlten Wochenstunden, weil darin auch die Überstunden enthalten sind. Sie entwickelten sich für die Arbeiter wie folgt:

Jahr	männl.	weibl.	insg.
1950	49,4	44,2	46,1
1955	49,8	45,1	47,8
1965	45,2	41,3	44,3
1975	41,2	38,3	40,5
1977	42,2	39,9	41,7

Bezeichnend ist, daß seit 1975 die bezahlte Wochenarbeitszeit wieder ansteigt. Nur dann, wenn diese bei vollem Lohnausgleich auch tatsächlich zurückgeht, kann der Arbeitslosigkeit und dem wachsenden Streß entgegenge wirkt werden. Ernst Langner

NGG und ÖTV gemeinsam für mehr Lohn und Gehalt

Für die Arbeiter und Angestellten in Beherbergungs- und Gaststättenbetrieben bei den Stationierungsstreitkräften haben die Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten und die Gewerkschaft ÖTV gemeinsam Lohn- und Gehaltserhöhungen von 5 bis 5,8 Prozent durchgesetzt. Außerdem wurde erreicht, daß ab 1. März 1979 die Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich um eine Stunde verkürzt wird.

Tariferfolge für GHK

In den Tarifverhandlungen mit der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie über die Aufstockung des anteiligen 13. Monatseinkommens hat die Gewerkschaft Holz und Kunststoff für Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen folgendes Ergebnis erzielt: Im Jahr 1978 beträgt die Sonderzahlung – wie im Vorjahr – 50 Prozent eines Bruttomonatsentgelts; sie wird dagegen 1979 auf 55 Prozent angehoben. Der Tarifvertrag ist zum Jahresende 1979 kündbar.

Der Ecklohn für das Wagen- und Karosseriebauhandwerk in Bayern stieg ab 1. Juni 1978 um 6,3 Prozent auf 9,30 DM. Die Tarifgehälter erhöhten sich – je nach Gehaltsgruppe – um 5,4 bzw. 4,9 Prozent.

Kautschuk: Arbeitsplatzsicherung

Die mehrwöchige Tarifbewegung in der bundesdeutschen Kautschukindustrie ist mit dem Abschluß neuer Arbeitsplatzsicherungsabkommen und einer geringen Erhöhung der Löhne und Gehälter zu Ende gegangen. Nach einer Presseinformation der IG Chemie-Papier-Keramik waren „wichtigster Punkt und Erfolg der diesjährigen Tarifrunde ... wesentliche Verbesserungen der Arbeitsplatzsicherungsabkommen, verbunden mit weiter ausgebautem Rationalisierungs-, Verdienst- und Kündigungsschutz“.

Die Löhne und Gehälter wurden jedoch nur um 4,3 bis 4,5 Prozent erhöht. Die Ausbildungsvergütungen sind einheitlich um 29 DM angehoben worden. Alle diese Vereinbarungen traten rückwirkend zum 1. Juli 1978 in Kraft.

TARIFKALENDER

Die Lohn- und Gehaltstarife für nachstehende Wirtschaftsbereiche und Tarifbezirke sind zum jeweils angegebenen Termin kündbar. Die Zahlen in Klammern geben Auskunft über die Anzahl der beschäftigten Arbeiter und Angestellten. Die Zahl hinter dem Datum enthält auch die Beschäftigten in nicht aufgeführten kleineren Zweigen.

30. September – 0,26 Millionen

Feinkeramik mehrere Bereiche (45 000); Hohlglasindustrie (54 000); kunststoffverarbeitende Industrie Hessen und Baden-Württemberg; Holzverarbeitende Industrie in Hamburg; Erdöl- und Erdgasfördernde Industrie; Brauereien Baden-Württemberg und Bayern; Hotel- und Gaststättengewerbe Hessen.

31. Oktober – 0,35 Millionen

Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen, Bremen und Osnabrück (220 000); Schuhindustrie (55 000); einige Bereiche der Leder- und Kofferindustrie; Feinkeramik Baden-Württemberg und Rheinland.

30. November – 0,05 Millionen

Eisen- und Stahlindustrie Peine, Salzgitter und Maximilianshütte; feinkeramische Industrie Norddeutschland und Hessen.

31. Dezember – 3,8 Millionen

Metallverarbeitende Industrie ohne Bayern und VW (3 200 000); Landarbeiter mehrerer Tarifbezirke; Holzverarbeitende Industrie mehrerer Tarifbezirke.

31. Januar 1979 – 0,79 Millionen

Metallverarbeitende Industrie in Bayern (680 000) und Volkswagenwerk (110 000).

28. Februar 1979 – 3,18 Millionen

Öffentlicher Dienst (1 400 000); Post und Bundesbahn (420 000); Beschäftigte bei den Stationierungsstreitkräften (120 000); Banken (300 000); Groß- und Außenhandel in Rheinland-Pfalz (280 000), in Bayern (200 000); Einzelhandel in Baden-Württemberg (200 000), in Hessen (124 000), in Hamburg (65 000); Elektrohandwerk in Bayern (38 000); Holzverarbeitende Industrie in Hessen (27 000); Sägeindustrie in NRW, Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein (30 000), Zuckerindustrie (20 000).

31. März 1979 – 0,9 Millionen

Teilbereiche des Handels (100 000); chemische Industrie in Hessen, Nordrhein und Rheinland-Pfalz (400 000); Druckindustrie (180 000); Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen – Angestellte (25 000).

Was bei uns zählt, ist allein der Profit

Eine Million Arbeitslose in der Bundesrepublik suchen noch immer einen Arbeitsplatz. Tausende Arbeiter und Angestellte bangen darum, ebenfalls auf die Straße gesetzt zu werden. Doch ihre Sorgen sind nicht die der Großunternehmer und Konzernherren. (Ganz offen sprach das der Vorstandsvorsitzende der BASF, Seefelder, laut „Frankfurter Rundschau“ vom 21. Januar 1977 aus: Ein kapitalistisches Unternehmen „ist kein Wohlfahrtsinstitut ... Ein Unternehmer hat Gewinne zu machen und keine Arbeitsplätze“.

Nach Auffassung des Bundesministers für Wirtschaft, Otto Graf Lambsdorff, sind — wie die „Frankfurter Allgemeine“ am 27. Februar 1978 schrieb — „private Investitionen der wichtigste Motor der Konjunktur und damit auch entscheidend für den Abbau der Arbeitslosigkeit“. Doch seien „höhere Investitionen ... nur über eine bessere Ertragslage und also auch nur bei steigendem Einkommen der Unternehmer zu erwarten ...“. Solche Profitsteigerungen würden sich aber „nur bei zurückhaltender Lohnpolitik erreichen lassen“.

Also auch hier das gleiche Lied: Erhöhung der Profite — angeblich als Mittel, die Arbeitslosigkeit abzubauen. Zu diesem Zwecke verbreiten die Unternehmer schon seit Jahren das Märchen von der angeblich nicht mehr zu verkraftenden Lohnkostenexplosion, um ihre Politik des Lohnendrucks und der verschärften Arbeitshetze zu bemänteln. Die Tatsachen beweisen aber, daß die Lohnkosten (Anteil der Löhne und Gehälter an der Produktion bzw. an den gesamten kapitalistischen Produktionskosten) nicht gestiegen, sondern seit Jahren rückläufig sind.

Wie die Angaben der nachfolgenden Tabelle zeigen, stieg die Bruttoproduktion der 100 größten Aktiengesellschaften der Industrie der Bundesrepublik von 1970 bis 1976 von 156,8 Mrd. DM auf 273,5 Mrd. DM. Das entspricht einer nominellen Steigerung von 74,4 Prozent. Im selben Zeitraum stieg die nominelle Brutto- und -gehaltssumme der bei den 100 Unternehmen beschäftigten Arbeiter und Angestellten von 33,1 Mrd. DM auf 54,2 Mrd. DM, d. h. um 63,6 Prozent. Ihr Anteil als Kostenbestandteil der kapitalistischen Produktion, gemessen an der Bruttoproduktion, ist seit 1965, vor allem aber in den 70er Jahren, laufend gesunken.

Dieser Prozeß hat sich den vorläufigen Berechnungen nach auch 1977 fortgesetzt. 1965 lag der Anteil der Brutto- und -gehaltssumme an der Produktion noch bei 21,2 Prozent, bis 1970 verringerte er sich auf 19,8 Prozent, bis 1976 auf 19,8 und bis 1977 schließlich auf 19,7 Prozent. Auch ihr Anteil

an den gesamten Produktionskosten hat ständig abgenommen. Er verringerte sich von 25,6 bzw. 25,4 Prozent 1965 und 1970 auf nur noch 23,5 bzw. 23,3 Prozent 1976 und 1977. Allein die Arbeiter erhalten nicht den Bruttolohn, sondern nur den Nettolohn, dessen Entwicklung infolge der progressiv wachsenden Lohnabzüge weit hinter der Entwicklung der Bruttolöhne zurückbleibt. 1965 machte er im Durchschnitt noch 83 Prozent des Bruttolohnes aus. Bis 1970 verringerte sich dieser Anteil auf 77,4 Prozent, 1976 waren es noch 70,6 Prozent und 1977 schließlich nur noch 69,7 Prozent.

Gemessen an der tatsächlich an die Arbeiter und Angestellten gehenden Nettolohn- und -gehaltssumme kommt der Rückgang der Lohnkosten noch deutlicher zum Ausdruck. Der Anteil der Nettolohn- und -gehaltssumme an der Produktion verringerte sich von 17,6 Prozent 1965 auf 16,4 Prozent 1970

Produktion, Lohnkosten und Profite der 100 größten Aktiengesellschaften der Industrie¹

		1965	1970	1974	1976	1977 ²
Produktion (Gesamtleistung)	Mio. DM	100 619	156 828	247 498	273 462	291 900
Produktionskosten insgesamt ³	Mio. DM	83 349	130 321	207 719	230 507	247 500
Bruttolohn- und -gehaltssumme	Mio. DM	21 335	33 143	49 099	54 239	57 600
Anteil an der Produktion	v. H.	21,2	21,1	19,8	19,8	19,7
Anteil an den Produktionskosten	v. H.	25,6	25,4	23,6	23,5	23,3
Nettolohn- und -gehaltssumme	Mio. DM	17 700	25 649	35 562	38 282	40 170
Anteil an der Produktion	v. H.	17,6	16,4	14,4	14,0	13,8
Anteil an den Produktionskosten	v. H.	21,2	19,7	17,1	16,6	16,2
Nettoprofit ⁴	Mio. DM	15 665	28 359	42 929	46 302	46 560

¹ Vgl. IPW-Berichte 12/1977; ² Vorläufige Angaben (und zum Teil Schätzung) auf der Grundlage der bisher vorliegenden Angaben der Unternehmen; ³ Hierzu gehören die Kosten für Rohstoffe, Hilfsstoffe, Brennstoffe usw., die Kosten für Abnutzung der Maschinen und Anlagen (Abschreibungen), Lohn- und Gehaltskosten einschl. betriebliche Sozialaufwendungen und Unternehmerbeiträge zur Sozialversicherung; ⁴ Profit aus Erlös der Produktion plus vereinnahmte Gewinne von Tochtergesellschaften, Beteiligungen, Zinserträge usw. minus Steuern und Abgaben.

und schließlich auf 14 Prozent 1976 und 13,8 Prozent 1977. Nimmt man die Produktionskosten zum Maßstab, so ist diese rückläufige Tendenz ebenfalls offensichtlich. Mit einer nominellen Erhöhung um 49,2 Prozent (von 25,65 Mrd. DM 1970 auf 38,3 Mrd. DM 1976) blieb die nominelle Nettolohnzunahme weit hinter der Zunahme der Produktion (+ 74,4 Prozent), der Produktionskosten (+ 77,0 Prozent) und der Bruttolohn- und -gehaltssumme (+ 63,6 Prozent) zurück.

Eine nominelle Nettolohnhöhung von 49,2 Prozent in den sechs Jahren von 1970 bis 1976 erscheint zwar immer noch beachtlich. Berücksichtigt man aber, daß im gleichen Zeitraum nach offiziellen Angaben des Statistischen Bundesamtes die Lebenshaltungskosten im Durchschnitt um 40,2 Prozent gestiegen sind, dann verbleibt real ein Nettolohnzuwachs von knapp 6,5 Prozent.

Doch während die reale Lohnsumme fast — jährlich weniger als ein Prozent Zuwachs — stagnierte, stieg die Arbeitsleistung je Beschäftigten im Ergebnis verstärkter Arbeitshetze und Rationalisierung ebenfalls nach Angaben des Statistischen Bundesamtes um 27,6 Prozent. Die Ergebnisse dieser bedeutenden Steigerung der Arbeitsleistung kassierten die Konzerne, deren Nettoprofite, bei den 100 größten Gesellschaften, von 28,36 Mrd. DM 1970 auf 46,3 Mrd. DM 1976, d. h. um 63,3 Prozent anstiegen. Die Rekordsumme der Nettoprofite des Jahres 1976 wurde den bisher vorliegenden Ergebnissen zufolge 1977 sogar noch übertroffen.

H. Haller

Steuergeschenke für Konzerne Brosamen für die Kleinen

Die Bundesregierung hat Ende Juli im Ergebnis des Weltwirtschaftsgipfels ein Programm „als Beitrag der Bundesrepublik zur Abwehr der weltweiten Störungen des weltwirtschaftlichen Gleichgewichtes“ beschlossen. Ob dieser „Beitrag“ erfolgreich sein wird, ist mehr als zweifelhaft. Sichtbar ist, daß die Entlastungen für Arbeiter und Angestellte vordergründig sind, Höherverdienende stärker entlastet werden, die Konzerne neue Steuergeschenke erhalten und damit der Umverteilungsprozeß zugunsten der Reichen weiter beschleunigt wird.

Die Beschlüsse der Bundesregierung betreffen:

- eine Änderung des Einkommensteuertarifs durch Erhöhung des Grundfreibetrages um 390 bzw. 780 DM auf 3 690 bzw. 7 380 DM bei Ledigen bzw. Verheirateten sowie die volle Beseitigung des Tarifsprungs beim Übergang aus der proportionalen in die progressive Besteuerung ab 1. 1. 1979;
- die Erhöhung des Vorwegabzugs im Rahmen der Berechnung des Sonderausgabenhöchstbetrages für Versicherungsbeiträge um 1000 bzw. 2000 DM auf 2500 bzw. 5000 DM;
- die Zulassung eines auf 9000 DM begrenzten einkommensteuerlichen Abzugs von Unterhaltszahlungen an den geschiedenen oder dauernd getrennt lebenden Ehegatten;
- die Erhöhung der Umsatzsteuersätze auf 6,5 bzw. 13 Prozent ab 1. Juli 1979;
- die Erhöhung des Freibetrages bei der Gewerbeertragssteuer von 24 000 auf 36 000 DM sowie die Abschaffung der Lohnsummensteuer ab 1. Januar 1980;
- die Erhöhung des Kindergeldes für das zweite und jedes weitere Kind;
- sozialpolitische Maßnahmen wie die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte in der Rentenversicherung und die Einführung eines zusätzlichen Mutterschaftsurlaubes.

Die sozialpolitischen Maßnahmen sind zu begrüßen. Sie können im geringen Umfang zur Linderung der Arbeitslosigkeit beitragen. Die Zulassung des Abzugs von Unterhaltszahlungen ist ebenfalls zu begrüßen. Bei den anderen Änderungen im Bereich der Einkommensteuer handelt es sich jedoch um bereits wieder überholte Maßnahmen. Denn die Lohnsteuer steigt seit 1970 fast doppelt so schnell wie der Arbeitsverdienst. Dieser wird nicht real, sondern nur nominell erhöht. Die Entlastungen sind daher nicht mehr als eine teilweise Rückerstattung von zuviel gezahlten Steuern.

Die Erhöhung der Mehrwertsteuer soll im Jahre 1979 2,5 Mrd. und im Jahre 1980 7 Mrd. DM Mehreinnahmen bringen. Damit werden die Entlastungen zu einem Teil wieder aufgefangen. Bei einem Verheirateten mit einem Jahresbruttolohn von 24 000 DM in der Steuerklasse III/1 beträgt die Entlastung durch die Tarifänderung 170 DM im Jahr, nach Abzug der zusätzlichen Mehrwertsteuerbelastung im Jahre 1979 noch 121 und 1980 nur 71 DM. Unter Berücksichtigung der schleichenden Inflation ist das noch weniger. Die verbleibende Entlastung ist nach diesen Berechnungen des Bundesfinanzministeriums darüber hinaus abhängig von der Höhe des Jahresbruttolohns. Bei 100 000 DM beträgt sie 1979 1 620 und 1980 1 449 DM. Damit werden die grö-

GTB: Wirtschaftsdelikte stärker bestrafen

Wie die Gewerkschaft Textil-Bekleidung Ende August mitteilte, hat sie sich erneut mit kriminellen Praktiken im Importhandel mit Textil- und Bekleidungswaren beschäftigt. Die ermittelten Fälle stellten nur die Spitze eines Eisbergs dar. Den Verstößen gegen das Außenwirtschaftsgesetz könne nur dann wirksam begegnet werden, wenn sie nicht nur als Ordnungswidrigkeiten bzw. Kavaliersdelikte, sondern als Straftaten geahndet würden. Nur die Anwendung drastischer Freiheitsstrafen könne potentielle Betrüger wirksam abschrecken.

Manteltarifvertrag für Auszubildende

Zum 31. Dezember 1978 hat die Gewerkschaft ÖTV den Manteltarifvertrag für Auszubildende bei Bund, Ländern und Gemeinden vom 6. Dezember 1974 gekündigt.

Beren Einkommensbezieher stärker entlastet als die kleinen und mittleren.

Die Abschaffung der Lohnsummensteuer wäre an sich zu begrüßen. Denn sie ist abhängig von der Höhe der Lohnsumme und damit von der Zahl der Beschäftigten und unabhängig von der Höhe eines Gewinnes oder Verlustes. Damit trägt sie nicht unbedingt dazu bei, Arbeitsplätze zu schaffen. Ihr Fortfall alleine führt allerdings auch nicht automatisch zu mehr Arbeitsplätzen, vor allem dann nicht, wenn die Kapazitäten unausgelastet sind. Den kleinen Unternehmern nutzt die Abschaffung wenig, denn seit 1978 gilt bereits ein Freibetrag von 60 000 DM.

Der Fortfall dieser Steuer und die Erhöhung der Freibeträge bei der Gewerbeertragssteuer führen bei den betroffenen Gemeinden zu einem geschätzten Steuerausfall von 2,8 Mrd. DM. Bei einem kommunalen Steuervolumen von insgesamt 46 Mrd. DM können die Städte diese Einnahmeverluste natürlich nicht verkraften. Die Gemeinden setzen sich deshalb mit Recht zur Wehr. Der versprochene Ausgleich durch eine Erhöhung des Anteils der Kommunen an der Einkommensteuer kann zwar die Ausfälle ausgleichen; es bleibt jedoch die Tatsache, daß den Konzernen diese Beträge effektiv geschenkt werden sollen.

Offensichtlich reicht das immer noch nicht aus. Das Institut der Deutschen Wirtschaft fordert bereits weitere Entlastungen im Bereich der ertragsunabhängigen Steuer, wie der Gewerbesteuer, der Vermögen- und der Grundsteuer. An eine Erhöhung der Ertragssteuern der Konzerne wie des Körperschaftsteuersatzes denkt dieses Institut nicht. Vorgeschlagen wird allgemein ein weiteres Drehen an der Mehrwertsteuerschraube und damit die Fortsetzung der Umverteilung zu Lasten der kleinen und zugunsten der großen Einkommensbezieher.

Mit Recht hat das Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB, Alois Pfeiffer, bedauert, daß sich die Bundesregierung nicht stärker zu einer beschäftigungssichernden Finanzpolitik durchgerungen habe, wie sie in den Vorschlägen des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung gefordert wird. Statt anzukurbeln, führt das Steuerpaket insgesamt zu einer Einschränkung der realen Nachfrage. Gerade wenn Kapazitäten unausgelastet sind, kann die Konjunktur nur durch Erhöhung der Massenkaufkraft angekurbelt werden. Dazu sind aber stärkere Entlastungen bei den Arbeitern und Angestellten und höhere beschäftigungswirksame Ausgaben, vor allem bei den Kommunen, notwendig. Widerstand gegen das gegenwärtige Steuerpaket ist somit nicht nur wegen der Steuergerechtigkeit, sondern besonders aus konjunkturellen Gründen erforderlich. M. F.

Bundeshaushalt 1979: Mehr Geld für Rüstung und Konzerne

Mit dem Ende Juli 1978 verabschiedeten Haushaltsentwurf 1979 setzt die Bundesregierung die bisherige verfehlte Wirtschaftspolitik fort, die bereits in den letzten drei Jahren nicht zu einer Beseitigung oder auch nur Minderung der Massenarbeitslosigkeit geführt hat. Die ausgeweitete Investitionstätigkeit wird vor allem den großen Konzernen nutzen. Der Rüstungshaushalt wird weiter — im Gegensatz zu allen Forderungen der demokratischen Öffentlichkeit, insbesondere der Gewerkschaften — erhöht.

Der Entwurf sieht eine Steigerung des Gesamtvolumens über den bisherigen Finanzplan hinaus auf 201,7 Mrd. DM vor. Hinzu kommen zusätzliche Ausgaben für Forschungsinvestitionen. Der geplante Bundeshaushalt steigt prozentual fast dreimal schneller als das voraussichtliche wirtschaftliche Wachstum. Damit wächst die Staatsverschuldung und so die Gefahr eines erneuten Inflationsschubes in der Bundesrepublik. Bereits im Frühjahr 1978 betrug die Verschuldung des Bundes, der Länder und Gemeinden insgesamt 339 Mrd. DM oder 5500 DM je Kopf der Bevölkerung. Sie ist in zehn Jahren um fast das Dreifache gestiegen.

den Kriegsoffer- und Kriegsfolgelasten mit über 14 Mrd. DM hinzuzählt. Der Ausweis dieser Position im Einzelplan des Bundesarbeitsministers — dieser beträgt damit tatsächlich nur 32 Mrd. DM — bedeutet letztlich eine Verschleierung des Vorrangs des Rüstungshaushalts. Die von der CDU/CSU begonnene „falsche Buchhaltung“ wird damit fortgesetzt.

Zum Rüstungsetat gehören aber darüber hinaus weitere auf verschiedene Etatposten verteilte Militär- und Rüstungskosten. Auch die überproportional wachsenden Forschungsaufgaben kommen teilweise der Militärtechnologie zugute. Allein 14,3 Mrd. DM sind für militärische Neuinvestitionen vorgesehen. Insgesamt dürfte der Rüstungshaushalt mit 58 bis 59 Mrd. DM zu veranschlagen sein. 1957 betrug er noch 10 Mrd., 1967 25 Mrd., 1972 34 Mrd. und 1978 54 Mrd. DM.

Diese Steigerungen sprechen allen Spannungsbekundungen der Bundesregierung hohn. Die Gelder fehlen bei den notwendigen öffentlichen Investitionen für die Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit. Wachsende Rüstungslasten stehen auch im Gegensatz zu den Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Der Bundeskongreß des DGB hatte mit Recht festgestellt, daß „durch die umfangreichen Rüstungsausgaben... Mittel gebunden“ werden, „die für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der ganzen Welt dringend erforderlich sind“.

Der DGB-Bundeskongreß hatte an die Bundesregierung appelliert, alle Bemühungen um eine weltweite kontrollierte Abrüstung zu unterstützen und im einzelnen gefordert: „Sofortige Einstellung des Wettrüstens; keine Erhöhung der Rüstungshaushalte in allen Ländern; sofortiger Verzicht auf alle neuen Rüstungsprojekte in Ost und West, einschließlich der Neutronenbombe; einen konstruktiven Beitrag der Bundesregierung bei allen derzeit aktuellen Rüstungsverhandlungen.“

Die Bildungsausgaben sollen lediglich mit 1,7 Prozent im Bundeshaushalt stei-

gen. Sie bleiben damit weit unter der Inflationsrate und werden damit effektiv gekürzt. Von hier aus ist damit keine Hilfe für den Abbau der Lehrerarbeitslosigkeit zu erwarten. Neue Planstellen werden jedoch eingerichtet; allerdings 2000 im Bereich der „inneren Sicherheit“. Damit soll offensichtlich nicht nur fortgesetzt, sondern noch verstärkt werden, was vom 11. ordentlichen DGB-Bundeskongreß in Hamburg im Mai so charakterisiert wurde: „Die Überprüfung von Bewerbern für den öffentlichen Dienst hat zu Verdächtigungen und zu politischer Einschüchterung geführt; bis in die Privatwirtschaft hinein macht sich die Praxis der Gesinnungsprüfung breit.“

Der Bundeskongreß hatte den DGB-Bundesvorstand und die Gewerkschaften aufgefordert, dem Abbau demokratischer Rechte und dem Mißbrauch des Grundgesetzes entschieden und öffentlichkeitswirksam entgegenzutreten und dabei den sozialstaatlichen Auftrag des Grundgesetzes deutlich zu machen.

Der Etat des Bundesarbeitsministers wird offiziell als größter Einzeletat ausgewiesen. Der „größte Brocken“ ist dabei ein Darlehen an die Bundesanstalt für Arbeit in Höhe von 2 Mrd. DM. Die Bundesanstalt ist seit dem 1. Juli 1978 zusätzlich dadurch belastet, daß sie auch Rentenversicherungsbeiträge für Arbeitslose zahlen muß. Der Bund will mit dem Darlehen diese Belastung aufheben und so eine, gegenwärtig nicht in die „wirtschaftspolitische Landschaft“ passende Beitragserhöhung in der Arbeitslosenversicherung vorerst vermeiden.

Die vollständige Überwälzung der Lasten der Massenarbeitslosigkeit auf die arbeitende Bevölkerung durch Erhöhung der Beiträge ist also nach wie vor vorgesehen. In diesem Zusammenhang müssen auch die vom Bundesarbeitsministerium geplanten Änderungen des Arbeitsförderungsgesetzes gesehen werden, die als Hauptziel eine Förderung der „Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme“ und eine Beschränkung des „möglichen Leistungsmissbrauchs“ vorsehen. Gleichzeitig sollen auch die sogenannten Zumutbarkeitsregeln „näher festgelegt“ werden.

Die Bundesregierung scheint diese Forderungen noch nicht zur Kenntnis genommen zu haben. Deshalb sind gewerkschaftliche Aktionen nicht nur zum Antikriegstag dringend erforderlich. Nur durch solche Aktionen kann ein Bundeshaushalt durchgesetzt werden, der eine sozialstaatliche und demokratische Überwindung der Krise anstrebt. Das könnte und muß z. B. geschehen durch eine erhebliche Reduzierung der Rüstungsausgaben, gezielte Ausgaben zur Hebung der Massenkaukraft, staatliche Investitionshilfen mit beschäftigungspolitischen Auflagen für die diese beanspruchenden Konzerne.

Manfred Feustel

Junge Gewerkschafter engagieren sich gegen den Neonazismus

Interview mit Irene Börjes, Jugendsekretärin des DGB-Landesbezirks Nordmark

In den letzten Monaten hat es an verschiedenen Orten der Bundesrepublik erhöhte neonazistische Aktivitäten gegeben. Manche davon vollzogen sich unter dem Schutz der Polizei. Die Verstärkung neonazistischer Tendenzen hatte den 11. DGB-Bundeskongreß im Mai dieses Jahres veranlaßt, sich warnend gegen eine derartige Entwicklung zu wenden. Anläßlich des Antikriegstages, dem 1. September, sprach NACHRICHTEN-Redakteur Gerd Siebert mit Irene Börjes, Landesbezirksjugendsekretärin des DGB Nordmark, über den Neonazismus und die Reaktionen der Gewerkschaftsjugend darauf.

NACHRICHTEN: Verstärkte Rüstungsanstrengungen, auch der Bundesrepublik, werden insbesondere auch von der Gewerkschaftsjugend — und das nicht nur am Antikriegstag — kritisiert. Parallel zeigt sich noch eine andere Gefahr: der Neonazismus, der ja besonders auch in Hamburg in Erscheinung tritt. Wie sieht das die Gewerkschaftsjugend hier im Bezirk?

Irene Börjes: Der Antikriegstag ist für uns, für die Gewerkschaftsjugend, mehr als nur ein Tag, gerade 1978, gerade in unserem Land. Das haben die Beschlüsse der Landesbezirksjugendkonferenzen und der DGB-Bundesjugendkonferenz gezeigt. In diesem Jahr sind in der Bundesrepublik Deutschland neonazistische Gruppen in einem Umfang aktiv geworden und an die Öffentlichkeit getreten, der jeden Demokraten herausfordert. Die, deren geistige Väter Deutschland und viele andere Länder in den 2. Weltkrieg stürzten, halten offensichtlich die Zeit für gekommen, in der sie ungestraft ihr faschistisches Gedankengut wieder an die Öffentlichkeit tragen können. Dem müssen wir entgegentreten.

NACHRICHTEN: Und wie kann das wirksam geschehen?

Irene Börjes: In Hamburg hat der DGB ein Verbot aller NPD-Voranstaltungen und Veranstaltungen der neonazistischen Gruppen gefordert. Wir haben im Landesjugendring gemeinsam mit den anderen Jugendverbänden einen Arbeitskreis „Antifaschismus“ gegründet, der eine Broschüre für die Behandlung dieses Problemfeldes in den Jugendgruppen erarbeitet, und wir werden im Herbst dieses Jahres dazu eine Aktion starten. Der Landesjugendring hat darüber hinaus zu einer Demonstration unter dem Motto „Nazis raus aus Hamburg!“ mit aufgerufen.

Gerade auf Hamburg haben sich die Aktivitäten der Neonazis in den letzten Monaten konzentriert. Die NPD hat zum Beispiel in Hamburg ihren Parteitag ab-

gehalten, übrigens in einer Handelsschule. Ich meine, gerade dies ist ein ganz entscheidender Punkt. Durch das öffentliche ungestrafte Auftreten dieser Gruppen dadurch, daß öffentliche Einrichtungen der NPD zur Verfügung gestellt werden, durch den Polizeischutz, den sie erhält, wird ihre politische Haltung für die Öffentlichkeit legalisiert und verharmlost.

Die gleiche Wirkung, die Verharmlosung von Faschismus und seinen Folgen, hat das Auftreten von so bekannten Politikern wie Strauß in Chile oder das Herunterspielen der Vergangenheit Filbingers durch die CDU. Auf Jugendliche wirken solche Nachrichten, ohne daß sie diese richtig einschätzen können, denn in der Regel werden sie durch Schule und Elternhaus nur unzureichend über die Zeit des Nationalsozialismus in Deutschland und den Faschismus in anderen Ländern informiert. Hier sind wir aufgefordert, aktiv zu werden.

NACHRICHTEN: Oft muß man feststellen, daß junge Menschen und auch Kollegen in den Gewerkschaften über den Faschismus in der Tat unzureichend informiert sind und darum neonazistische Gefahren nicht immer zu erkennen vermögen. Hier könnte wohl die Gewerkschaftsjugend viel zur Aufklärung beitragen?

Unzufrieden mit Politikern

Zu einer „vorurteilslosen Diskussion über die angebliche Staats- und Behördenverdrossenheit“ in der Bundesrepublik forderte Heinz Esders, stellvertretender Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft, auf Staatsverdrossenheit sei Ausdruck der Unzufriedenheit bestimmter Teile der Bevölkerung mit Parteien und Politikern. Behördenverdrossenheit beziehe sich dagegen auf schwerfällige Verwaltungsapparate und unpraktikable Arbeitsanweisungen.

Irene Börjes: Stärker als in den vergangenen Jahren setzen sich die Gewerkschaften und gerade die DGB-Jugend auch mit der jüngsten Vergangenheit auseinander. Die antifaschistische Tradition der Gewerkschaften und der Arbeiterparteien, im Geschichtsunterricht häufig unterschlagen, wird zum Thema von Lehrgängen und Veranstaltungen. Die Verleihung der „Carl-von-Ossietzky-Medaille“ Anfang Mai in der Oldenburger Universität an den Widerstandskämpfer und ehemaligen IG-Metall-Betriebsleiter Willi Bleicher und den Bundesverfassungsrichter Helmut Simon wurde zu einer vielbeachteten antifaschistischen Demonstration.

Während der Carl-von-Ossietzky-Tage hatten 1000 junge Gewerkschafter, die aus allen Teilen der Bundesrepublik nach Oldenburg gereist waren, die Möglichkeit, sich mit dem Faschismus in Deutschland und den mutigen Aktionen der Widerstandskämpfer auseinanderzusetzen. Die Empörung über die Aktivitäten der neonazistischen Gruppen brauchte nicht durch Reden geweckt zu werden; in der Nacht vom 3. zum 4. Mai wurde der Schriftzug „Carl-von-Ossietzky-Universität“ entfernt, in der Nacht vom 4. zum 5. Mai in schamloser Weise das Mahnmal Bergen-Belsen beschmiert.

Die Carl-von-Ossietzky-Tage haben in dramatischer Weise deutlich gemacht, wie notwendig die aktive antifaschistische Arbeit der Gewerkschaften und aller Demokraten gerade jetzt ist.

NACHRICHTEN: Gibt es für diese notwendige Aktivität schon genaue Vorstellungen der Gewerkschaftsjugend im nördlichsten Landesbezirk des DGB?

Irene Börjes: Ja. Zunächst einmal: Am 1. September wurde traditionell in Hamburg vom DGB ein Kranz am Mahnmal für die Opfer der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft niedergelegt. Im vergangenen Jahr hatte die Gewerkschaftsjugend den Tag unter das Motto „Abrüstungstag — Gewinn für uns“ gestellt. Dies war auch das Motto einer Großveranstaltung der Gewerkschaftsjugend Hamburg anläßlich des Antikriegstages als Beginn einer antifaschistischen Woche. Sie soll Ausgangspunkt sein für

— die Auseinandersetzung mit dem Faschismus,

— die Unterstützung der unter Faschismus leidenden Völker und

— für den Kampf gegen neonazistische Aktivitäten in unserem Land.

Die Aktion der IG Metall: „100 Jahre Sozialistengesetz“ muß ebenfalls in diesem Zusammenhang gesehen werden. Für diese Aufgaben reicht nicht nur ein Tag.

Gewerkschaft Textil-Bekleidung kontra DGB-Grundsatzprogramm

Während für die angekündigte Mitgliederdiskussion zur Überarbeitung des DGB-Grundsatzprogramms noch immer kein Entwurf vorliegt, beabsichtigt der Hauptvorstand der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB), auf dem Anfang Oktober stattfindenden 13. ordentlichen Gewerkschaftstag ein eigenes Programm verabschieden zu lassen. Der jetzt bekanntgewordene fast 70seitige Entwurf weicht in entscheidenden Aussagen vom gültigen DGB-Grundsatzprogramm ab.

Nachdem der DGB-Bundesvorstand infolge interner Meinungsverschiedenheiten nicht in der Lage war, gemäß dem Auftrag des 10. Kongresses von 1975, dem 11. Kongreß im Mai 1978 einen Entwurf vorzulegen, soll nunmehr 1980 auf einen außerordentlichen Kongreß nach einer breiten Mitgliederdiskussion ein überarbeitetes DGB-Grundsatzprogramm beschlossen werden. Da die GTB-Spitze mit ihrer Auffassung im DGB offensichtlich nicht zum Zuge gekommen ist, will sie jetzt mit einem eigenen Programm Markierungspunkte für ein Abgehen von den bewährten Grundlagen des DGB-Grundsatzprogramms setzen. Ohne daß die Mitgliedschaft und die antragsberechtigten Organe eine Möglichkeit haben, zu dem Programmtext Stellung zu nehmen, geschweige denn ihn zu diskutieren, will offensichtlich der bisherige GTB-Vorsitzende Karl Buschmann im Oktober in Mannheim vollendete Tatsachen schaffen. (Vgl. auch S. 21.)

Im Unterschied zur Überrumpelung der Mitgliedschaft bei der GTB hat der Hauptvorstand der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten zu dem Ende September ebenfalls in Mannheim bevorstehenden Gewerkschaftstag einen Antrag vorgelegt, der eine breite Diskussion des Entwurfs zum DGB-Grundsatzprogramm in außerordentlichen Mitglieder- und Delegiertenversammlungen verlangt.

Der Entwurf des Programms der GTB verzichtet vollständig auf eine Analyse der bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Darum sind Tatsachen wie Krise und Arbeitslosigkeit in dem umfangreichen Papier überhaupt nicht erwähnt. Infolgedessen besteht auch keine Notwendigkeit, das Recht auf Arbeit zu fordern, welches der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter in seinem Grundsatzreferat auf dem 11. DGB-Kongreß (vgl. NACHRICHTEN 6/78) als die zentrale Aufgabe für die Gewerkschaften bezeichnete. Selbst der gerade in der Textil- und Bekleidungsindustrie stattgefundenen Prozeß der Vernichtung von Arbeitsplätzen und die verbreitete Arbeitslosigkeit finden in dem GTB-Entwurf keine Berücksichtigung. Zwar wird bei den Zielen der Wirtschafts- und

Gesellschaftspolitik auch die Vollbeschäftigung erwähnt, jedoch werden dazu kaum konkrete Forderungen, wie z. B. die 35-Stunden-Woche, entwickelt.

Immer wieder wird in dem Entwurf, wie bei der CDU-CSU und den Unternehmerverbänden, vom „Allgemeinwohl“ gesprochen. Indirekt kommt mehrfach zum Ausdruck, daß unter „Allgemeinwohl“ die Wahrung des bestehenden kapitalistischen Gesellschaftssystems gemeint sei. So heißt es im Zusammenhang mit Reformen, sie müßten auf das Ziel ausgerichtet sein, „das Ganze zu bewahren“. Haben die Autoren des Entwurfs vergessen, daß die Unternehmer unter Berufung auf das „Gemeinwohl“ Arbeiter ausgesperrt, Sozialleistungen abgebaut und den Druck auf die Reallohne verstärkt haben?

Bei der einzigen dargelegten Reform, der Unternehmensmitbestimmung, spricht sich der Entwurf einerseits für eine „Neuordnung der Unternehmensverfassung“ aus, legt aber andererseits den Rahmen für Veränderungen fest. Wörtlich heißt es: „Letzten Endes sind beide, Arbeit und Kapital, gleichermaßen bestimmend für das gemeinsame Schicksal eines Unternehmens.“

Die im gültigen DGB-Grundsatzprogramm geforderte Mitbestimmung im überbetrieblichen Raum fehlt in dem Entwurf ebenso wie die Forderung nach Überführung von Schlüsselindustrien sowie markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum. Dafür wird die insbesondere von der IG Metall abgelehnte „Beteiligung der Arbeitnehmer an der Vermögensbildung“ als eine „existenzielle Notwendigkeit für den weiteren Bestand unserer gesellschaftlichen und staatlichen Ordnung“ herausgestellt.

Auch hierbei geht es wie an zahlreichen anderen Stellen um die „Bewahrung“ des gegenwärtigen Wirtschaftssystems, d. h. des kapitalistischen Profitsystems. Dabei haben wir nach den Verfassern des famosen Entwurfs gar kein kapitalistisches, sondern wie es heißt ein „gemischtes Wirtschaftssystem“. Folglich würde es nicht mehr zutreffen, daß sich in der Bundesrepublik eine Wiederherstellung der alten

Besitz- und Machtverhältnisse vollzogen hat, die Großunternehmen erstarben und der Konzentrationsprozeß ständig voranschreitet, wie es im gültigen DGB-Grundsatzprogramm heißt. Gerade während der Krise hat sich die Richtigkeit dieser Aussage bestätigt.

Dem Entwurf zufolge will sich die GTB-Spitze im Gegensatz zur Mitgliedschaft und den Interessen der Arbeiter und Angestellten programmatisch auf eine ständige Mitarbeit in der konzertierten Aktion festlegen. Es heißt: „Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung stellt sich dem Dialog mit allen Gruppen, die in Staat und Wirtschaft Verantwortung tragen, und ist bereit, an der Entwicklung von Orientierungsdaten mitzuwirken.“ Die danach angesprochene Ablehnung von Lohnleitlinien kann nach dieser Generallinie nicht ernst genommen werden.

Wenn auch bei dem Abschnitt Tarifpolitik im Unterschied zu den vorangegangenen sozialpartnerschaftlichen Aussagen von einem „Gegengewicht zur wirtschaftlichen Macht der Unternehmer...“ die sich aus dem Besitz der Produktionsmittel und der damit verbundenen Verfügungsgewalt über Menschen und Arbeitsplätze ergeben, gesprochen wird und zahlreiche dem Mitgliederwillen reflektierende Forderungen – z. B. Humanisierung der Arbeitswelt, Verbot der Aussperrung – erhoben werden, fehlt die Orientierung auf die aktive Lohn- und Gehaltspolitik. Dafür wird der „Leistungsentlohnung“ Vorrang gegeben. Bereits in der Präambel des Entwurfs wird die CDU-Parole der „Differenzierung nach Leistung“, die dem Streben nach mehr Gleichheit an die Seite gestellt sei, aufgegriffen. Wollen die Verfasser des GTB-Papiers damit anerkennen, daß die Konzernmanager für ihre „Leistungen“ mehrere hunderttausend Mark jährlich verdienen? Notwendig ist aber zu erreichen, daß die Arbeiter und Angestellten nicht am Schluß der Lohn- und Gehaltsstrecke rangieren.

Wie ein roter Faden zieht sich durch den ganzen Programmtext eine faktische Festlegung auf die Sozialpartnerschaft zwischen Kapital und Arbeit. Diese Aussagen stehen daher im Widerspruch zu den Formulierungen über die Einheitsgewerkschaft. Hier wird zu Recht die Unabhängigkeit der Gewerkschaften von Unternehmern, Regierung und politischen Parteien angeführt.

Beim Studium des Programmtextes der GTB – aus Platzgründen konnten nur einige Aspekte angesprochen werden – drängen sich Parallelen auf zu den Absichten des damaligen IG-Bau-Steine-Erden-Vorsitzenden Georg Leber.

Angeichts der gegenwärtig sichtbaren Gebrechen des krisengeschüttelten Kapitalismus dürften Karl Buschmann und seine politischen Freunde ebenso wenig Erfolg haben wie Georg Leber.

Werner Petschick

Beschlüsse des 11. ordentlichen DGB-Bundeskongresses

Auch in dieser Ausgabe veröffentlichen wir weitere Beschlüsse des Ende Mai in Hamburg stattgefundenen 11. ordentlichen Bundeskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Diese Beschlüsse bieten eine gute Grundlage für eine erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit.

Aktivitäten gegen Arbeitslosigkeit (A 182)

Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses fordern die Verantwortlichen im DGB und seinen Mitgliederorganisationen auf, den Kampf um Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Erweiterung des Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebotes sowie zur Verbesserung der Berufsbildungssituation zu einem entscheidenden Schwerpunkt gewerkschaftlicher Arbeit zu entwickeln. Zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sind parallel öffentlichkeitsbezogene Aktionen notwendig. Die Delegierten bejahen die von der DGB-Jugend geführten Aktionen „STOP Jugendarbeitslosigkeit“ und „Jugendarbeitsschutz“ und fordern den DGB-Bundesvorstand und die Hauptvorstände der Einzelgewerkschaften auf, diese Aktionen aktiv zu unterstützen.

Auf der Grundlage von über 1 Mill. Arbeitslosen ist es für den DGB und seine Einzelgewerkschaften notwendig, die Problematik der Arbeitslosigkeit und Lösungsvorschläge gezielt in der Öffentlichkeit darzustellen. Deshalb fordern die Delegierten des DGB-Bundeskongresses den DGB-Bundesvorstand auf, dahingehend zu wirken, eine Aktion „STOP Arbeitslosigkeit“ bundesweit zu starten.

Jugendarbeitslosigkeit (A 219)

Die Krise in der Bundesrepublik ist gekennzeichnet von einer anhaltend hohen Zahl von Arbeitslosen, Kurzarbeitern und fehlenden qualifizierten Ausbildungsplätzen. Unsere Mahnungen bereits vor drei Jahren, daß die Arbeitslosigkeit überwiegend strukturelle Ursachen hat, die durch konjunkturelle Probleme lediglich schärfer und offener zutage treten, wurden von interessierten Kreisen aus Politik und dem Unternehmerlager als „überzogen“ und als „Schwarzmalerei“ abgetan. Heute bestreitet niemand mehr, daß die fast konstante Zahl von rund einer Million Arbeitslosen das Ergebnis einer tiefgreifenden Strukturkrise ist.

Seit Beginn der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik ist der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen besonders hoch. Die Bundesanstalt für Arbeit zieht die Grenze für Jugendarbeitslosigkeit bei 20 Jahren. Diese Eingrenzung ist willkürlich. Jugendliche als Arbeitskräfte sind in ihrer Entwicklung erst dann als „Erwachsene“ zu rechnen, wenn sie ihre Ausbildung beendet und einen dementsprechenden Arbeitsplatz haben. Viele Jugendliche arbeiten außerdem nicht in ihrem Ausbildungsberuf weiter, sondern in industriellen Anlernberufen oder wechseln in andere Berufe, weil in ihren Ausbildungsberufen überhaupt keine Arbeitsplätze angeboten werden. Ist also aus diesen Gründen die Begrenzung als „Jugend“ höher zu ziehen, empfehlen wir, daß die Grenze für Jugendarbeitslosigkeit bei einem Lebensalter von 25 Jahren gezogen wird. Das ist auch deshalb wichtig, weil damit die Situation der Bundesrepublik auch international vergleichbar würde, weil z. B. alle Länder der Europäischen Gemeinschaft „Jugend“ bis unter 25 Jahre zählen.

Es kommt noch hinzu, daß nur die Arbeitslosen erfaßt werden, die sich beim Arbeitsamt melden. Wer z. B. auf eigene Initiative einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz sucht, ist in der Stati-

stik nicht enthalten. Deshalb ist davon auszugehen, daß die absoluten Zahlen der Arbeitslosigkeit noch erheblich höher sind. Diese Dunkelziffer wird überwiegend bei den Jugendlichen hinzuzurechnen sein. Wer direkt nach der Schule keinen Arbeits- oder Ausbildungsplatz findet, hat z. Z. keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung, wird sich also nicht unbedingt beim Arbeitsamt melden.

Ursachen der Arbeitslosigkeit

Wachsende Konzentration, der Einsatz immer neuerer Technologien und die damit verbundenen Rationalisierungsmaßnahmen sowie die Verlagerung von Produktionsmitteln in sogenannte Niedriglohnländer haben eine ständige Vernichtung von Arbeitsplätzen mit sich gebracht. Bis zum Jahr 1973/74 wurde diese Entwicklung aufgefangen durch die Ausweitung insbesondere des tertiären Sektors. Überkapazitäten im Produktionssektor aufgrund der Hochkonjunkturzeit 1969/71 fielen dann zusammen mit einer hohen Rationalisierungswelle im Dienstleistungsbereich. So wurden seit 1973/74 im Produktionsbereich viele Arbeitsplätze von den Unternehmen vernichtet, ohne daß aber die Entlassenen in den Dienstleistungsberufen neue Arbeitsplätze fanden. Insgesamt ist festzuhalten, daß die Gesamtzahl der Arbeitsplätze in der Bundesrepublik erheblich abgenommen hat. Ohne die verstärkte Rückkehr der ausländischen Arbeitnehmer in ihre Heimatländer und ohne den Anwerbestopp wäre die Zahl der Arbeitslosen noch höher gewesen.

Die regionalen Ungleichgewichte haben sich immer weiter verstärkt. Diese Entwicklung trifft ganz besonders Jugendliche, da im Zusammenhang mit der regionalen Wirtschaftsentwicklung auf Grund des dualen Systems der Berufsausbildung auch das Angebot an qualifizierten Ausbildungsplätzen davon bestimmt ist. Was helfen offenstehende Ausbildungsplätze einem Jugendlichen im Saarland, wenn diese im Rhein-Main-Gebiet angeboten werden? Ein besonders enger Zusammenhang besteht zwischen der Jugendarbeitslosigkeit und der Ausbildungssituation.

Der Einsatz neuer Technologien und die Rationalisierungsmaßnahmen haben einen ständigen Verlust auch an qualitativ hohen Arbeitsplätzen mit sich gebracht. Das Ergebnis dieser Vernichtung hochqualifizierter Arbeitsplätze führte zum Abbau hochqualifizierter Ausbildungsplätze. So ist festzustellen, daß das Angebot qualifizierter Ausbildungsplätze erheblich abgenommen hat und das Angebot an wenig qualifizierten Ausbildungsplätzen – vor allem im Handwerk – stark gestiegen ist. Dabei stehen wir gerade erst am Beginn einer sich ständig verschlechternden Entwicklung, wenn nicht prinzipiell Veränderungen vorgenommen werden. Daneben haben die Anstrengungen der Gewerkschaften zur Qualifizierung der Berufsausbildung zu einer Abnahme derjenigen Ausbildungsplätze geführt, die wegen ihres geringen Qualifikationsniveaus für den einzelnen nutzlos waren und wo nur mit teuren Umschulungsmaßnahmen die Qualifikation des Arbeitnehmers auf Kosten der Allgemeinheit erreicht wurde.

Seit 1971 steigen die Zahlen der Entlassungsjahrgänge aus den allgemeinbildenden Schulen beständig an und werden erst im Jahre 1983 wieder langsam zurückgehen.

Ein weiterer Grund der höheren Arbeitslosigkeit Jugendlicher gegenüber der allgemeinen Situation ist weniger ökonomisch als vielmehr politisch begründet. Im Zusammenhang mit der Absicht der Bundesregierung, das Berufsbildungsgesetz zu verbessern, haben die Unternehmer offen erklärt, daß sie 40 000 Ausbildungsplätze nicht zur Verfügung stellen werden, wenn die Bundesregierung nicht von ihrem Reformvorhaben Abstand nähme. Ein ähnliches Verhalten legten sie im Zusammenhang mit der Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vor. Schließlich ist als Ursache für die Jugendarbeitslosigkeit auch noch der künstlich gebremste Hochschulzugang (Numerus clausus) zu sehen, da viele Abiturienten in Ausbildungsberufen der Industrie und des Handels gehen und auf Grund dort durchgeführter Auslesemechanismen Haupt- und Realschüler verdrängen.

Für uns ist Arbeitslosigkeit kein spezielles Jugendproblem, sondern Ausdruck unseres Gesellschaftssystems, das sich auf

Grund unterschiedlicher Ausgangspositionen bei einzelnen Teilen der Arbeitnehmerschaft verschärfter auswirkt. Beseitigung der Arbeitslosigkeit ist für uns Verwirklichung des Grundgesetzauftrages nach Chancengleichheit und Achtung der Menschenwürde für alle. Nicht alle Forderungen werden sofort zu erfüllen sein, aber wir werden alle Maßnahmen daraufhin überprüfen, ob sie langfristig das „Recht auf Arbeit und Ausbildung“ verwirklichen.

Forderungen zum Abbau der Arbeitslosigkeit an Bundesregierung und Länder

Wenn die Bundesregierung wirklich im Interesse der Arbeitnehmer handeln will, ist die umgehende Schaffung eines neuen Instrumentariums der Wirtschaftspolitik unausweichlich. Die bisher eingesetzten Mittel sind fast überwiegend im völligen Gegensatz ihrer Bestimmung für Rationalisierungen eingesetzt worden. Eine profitorientierte Wirtschaftspolitik, bei der Arbeitsplätze bestenfalls als Abfallprodukt anfallen, ist einer sozialliberalen Koalitionsregierung unwürdig und gefährdet den inneren Frieden entscheidend. Um einen größeren Einfluß auf die regionale und zentrale Planung der Ausbildungs- und Arbeitsplatzentwicklung zu erhalten, müssen die gewerkschaftlichen Forderungen zur Neuordnung der Wirtschaft verwirklicht werden, das heißt:

1. Mitbestimmung der Gewerkschaften auf allen Ebenen der wirtschaftlichen Entscheidungen,
2. gesamtgesellschaftliche Rahmenplanung.

Die demokratische Willensbildung im Bereich der Wirtschaft muß durch die Verwirklichung der Wirtschafts- und Sozialräte entsprechend den DGB-Forderungen geschaffen werden.

Die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze auf 60 Jahre ist umgehend zu verwirklichen.

Die Verpflichtung nach Überstunden durch die Arbeitszeitordnung (AZO) ist sofort ersatzlos zu streichen. Das Verfahren von regelmäßigen Überstunden soll die Genehmigung des Arbeitsamtes voraussetzen.

Die Delegierten fordern die Gremien des DGB auf, dahingehend initiativ zu werden, daß die Bundesregierung die gesetzlichen Voraussetzungen schafft, damit bei jeder von der Arbeitgeberseite ausgesprochenen Entlassung, die nicht in der Person des Arbeitnehmers zu verantworten ist (kein Grund zu einer fristlosen Entlassung vorliegt), ein finanzieller Ausgleich vom Arbeitgeber an die Bundesanstalt für Arbeit gezahlt wird. Grundlage dieser Gebühr muß ein Teil der Kosten der Bundesanstalt für Arbeit pro Arbeitslosen sein. Das gleiche ist für Kurzarbeit vorzusehen. Den Jugendlichen ist Arbeitslosenunterstützung zu zahlen, die nach der Schule keinen Arbeits- oder Ausbildungsplatz finden. Die Bemessungsgrundlage soll dabei das ortsübliche Entgelt sein, für das der Jugendliche nach Lebensalter und Leistungsfähigkeit in Betracht käme.

Forderungen im Bereich der Bildung und der beruflichen Bildung

Einen wichtigen Beitrag zur Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit muß die Bundesregierung durch eine umfassende Reform der Berufsbildung auf der Grundlage der gewerkschaftlichen Forderungen leisten. Die Bundesregierung sollte gerade auf diesem Gebiet den unternehmerischen Erpressungsversuchen nicht länger nachgeben. Die Delegierten des DGB-Bundeskongresses verurteilen mit Entschiedenheit, daß die Bundesregierung offensichtlich die Reform der beruflichen Bildung durch das Ausbildungsplatzförderungsgesetz als erledigt betrachtet. Die Bundesregierung wird aufgefordert, umgehend einen neuen Gesetzentwurf zur Reform des Berufsbildungsgesetzes vorzulegen.

Dieser Gesetzentwurf muß die Forderungen des DGB zur Reform der Berufsbildung enthalten, z. B.:

Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen

Qualifizierte Berufsbildung für alle

Finanzierung durch die Unternehmer

Mitbestimmung der Gewerkschaften

Einrichtung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen

Anerkennung schulmäßiger Ausbildung in geeigneten Berufen.

Neben der Verhinderung von Reformen für die arbeitende Bevölkerung beobachten wir in zunehmendem Maße Versuche, schon erkämpfte Rechte wieder abzubauen. In den Betrieben verschärfen sich der Leistungs- und Konkurrenzdruck sowie die Einschüchterungs- und Spaltungsmanöver der Unternehmer. In vielen Betrieben häufen sich die Verstöße gegen die gesetzlichen Rechte der Jugendlichen wie in alten Zeiten. Hier soll unter dem Deckmantel der angeblichen Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen unternehmerischer Willkür wieder Tür und Tor geöffnet werden. Der Bundeskongreß fordert die Bundesregierung, den Bundestag und den Bundesrat sowie die Landesregierungen auf,

- die Umlagefinanzierung nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz unverzüglich in Kraft zu setzen,
 - zusätzliche außerbetriebliche Vollzeit-Berufsausbildungsmöglichkeiten zu schaffen bzw. zu unterstützen,
 - allen Versuchen, die Rechte der arbeitenden und lernenden Jugend abzubauen, Einhalt zu gebieten,
 - die Unternehmer zu verpflichten, alle Lehrstellen so frühzeitig bei der Arbeitsverwaltung zu melden, daß Abhilfe bei einem Unterangebot noch rechtzeitig erfolgen kann.
- Der Bundeskongreß fordert alle öffentlichen Betriebe und Verwaltungen auf, mehr Lehrstellen zur Verfügung zu stellen und vorhandene Kapazitäten voll auszunutzen. Die Landesregierungen sind aufgefordert, umgehend das 10. Pflichtschuljahr als Teil einer pädagogischen Neukonzeption zu verwirklichen. Ebenso ist in allen Bundesländern das schulische Berufsgrundbildungsjahr zu verwirklichen, das als 1. Jahr der Berufsausbildung voll auf die Ausbildungszeit anzurechnen ist.

Koordinierung der Tarifpolitik (A 263)

In zunehmendem Maße sind der DGB und seine Gewerkschaften einer geschlossenen gegnerischen Kritik in der öffentlichen Meinung ausgesetzt. Dies gilt insbesondere für den Bereich der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Entwicklung fordert verstärkt eine gemeinsame Abstimmung in tarifpolitischen Strategien. Dies ist nur durch eine stärkere Koordinierung in den Grundsätzen zu erreichen.

Der 11. ordentliche DGB-Bundeskongreß beauftragt den DGB-Bundesvorstand, gemäß den von ihm 1975 verabschiedeten „Grundsätzen für die Tarifpolitik“, die Möglichkeiten der Koordinierung gewerkschaftlicher Tarifpolitik voll auszuschöpfen, insbesondere durch

1. die Intensivierung der rechtzeitigen, gegenseitigen Information über tarifpolitische Vorhaben, ihre Begründungen, ihre Bewegungen und Ergebnisse;
2. die gemeinsame Erarbeitung von grundsätzlichen für die Gewerkschaftspolitik wichtigen Stellungnahmen;
3. die Erarbeitung und Herausstellung von Schwerpunkten in der Tarifpolitik unter Berücksichtigung der jeweiligen unterschiedlichen gewerkschaftlichen und sozialen Situation in den einzelnen Tarifbereichen.

Kein Abbau sozialer Leistungen (A 269)

Der DGB wird beauftragt, sich mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln dafür einzusetzen, daß sozialstaatliche Leistungen nicht abgebaut werden. Eine Verbesserung der Lage aller Arbeitnehmer kann nur durch die Fortführung einer Reformpolitik bewirkt werden, die sich an sozialstaatlichen Grundsätzen ausrichtet. Dies schließt insbesondere ein, daß die Gewerkschaften alles tun, um die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen zu verhindern. Die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen bewirkt, daß sich zu Lasten der Bürger die Preise für Dienstleistungen zusätzlich erhöhen, daß Qualität und Umfang der Leistung sich verschlechtern und daß zusätzliche soziale Folgekosten auf die Bürger abgewälzt werden. Für die betroffenen Arbeitnehmer hat die Privatisierung öffentlicher

Dienstleistungen zur Folge, daß sich ihre Arbeits-, Sozial- und Einkommensbedingungen verschlechtern.

Privatisierungen im Bereich der wirtschaftlichen und infrastrukturellen Aufgaben des Staates schränken die Möglichkeiten der öffentlichen Hand ein, Verluste mit Überschüssen anderer Teilbereiche auszugleichen. Durch das Herausbrechen ertragsstarker öffentlicher Teilbereiche wird der Bürger doppelt belastet: Er hat die entstehenden Defizite der öffentlichen Haushalte durch Steuern und Gebühren auszugleichen und darüber hinaus die Gewinne der privatisierten Unternehmen mitzufinanzieren. Solche Maßnahmen widersprechen der sozialstaatlichen Verantwortung, eine sozial ausgeglichene, sichere und unabhängige Daseinsvorsorge zu garantieren.

Privatisierungen im Bereich der sozialen Aufgaben des Staates sind mit sozialstaatlichen Grundsätzen unvereinbar. Die Privatisierung öffentlicher Gesundheitsdienste oder anderer sozialer Einrichtungen im Pflege- und Betreuungsbereich beispielsweise öffnet diese Bereiche privatem Gewinnstreben und behindert dadurch in zunehmendem Maße eine bedarfsgerechte Planung und Steuerung von Sozialleistungen. Erst durch die Sicherung und den Ausbau sozialstaatlicher Leistungen durch umfassende sozialpolitische Maßnahmen und leistungsfähige öffentliche Einrichtungen kann die Freiheit des einzelnen gewährleistet werden. Die immer schneller ablaufenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen fordern ein sozialstaatliches Handeln. Ein solches Handeln ermöglicht den Arbeitnehmern eine materielle Sicherstellung für Freiheit und Selbstverwirklichung. Nur so können das ökonomische und soziale Gleichgewicht in der Gesellschaft langfristig verringert und die höchstmögliche Lebensqualität für die Arbeitnehmer gesichert werden. Dazu bedarf es eines breiten Angebots öffentlicher Einrichtungen, Betriebe und Unternehmen, deren Effizienz und Leistung an den öffentlichen Aufgaben und nicht ausschließlich an ihrer Rentabilität gemessen werden müssen.

Weiterentwicklung des BetrVG und PersVG (A 241)

Der 11. ordentliche Bundeskongreß stellt fest, daß das Betriebsverfassungsgesetz 1972 im Gesamtsystem der Mitbestimmung einen großen Stellenwert besitzt und zur Weiterentwicklung des demokratischen und sozialen Rechtsstaates beigetragen hat. Die anläßlich der Novellierung von den Arbeitgebern aufgestellte Behauptung, das Gesetz werde zu einer Blockierung notwendiger betrieblicher Entscheidungen führen und damit die Gefahr einer Lähmung der Wirtschaft heraufbeschwören, ist als bloße Zweckpropaganda entlarvt worden.

Diese positive Einschätzung darf jedoch nicht den Blick dafür versperren, daß das Betriebsverfassungsgesetz 1972 die vom DGB geforderte umfassende betriebliche Mitbestimmung noch nicht ausreichend verwirklicht. Darüber hinaus haben sich in den Jahren seiner Praktizierung Mängel gezeigt. So reichen z. B. seine Bestimmungen nicht aus, um der vielfach verfolgten Arbeitgeberstrategie entgegenzutreten, durch Wegrationalisieren von Arbeitsplätzen und Leistungsverdichtung wirtschaftliche Schwierigkeiten auf dem Rücken der Arbeitnehmer auszutragen. Es ist daher erforderlich, die rechtlichen Grundlagen der Betriebsverfassung weiterzuentwickeln. Die betriebliche Mitbestimmung muß wirksamer als bisher in die Lage versetzt werden, Arbeitsplätze sicherer zu machen und menschengerechter zu gestalten.

Neben der Erweiterung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ist eine Verbesserung seiner Arbeitsgrundlagen, eine umfassende Einbeziehung aller Arbeitnehmer in die Schutzfunktion des Gesetzes und ein Abbau der Gruppenschranken zwischen Angestellten und Arbeitern zu fordern. Darüber hinaus muß noch deutlicher als bisher die enge Verzahnung zwischen Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit sichtbar werden. Eine weiterentwickelte Betriebsverfassung hat insbesondere sicherzustellen:

- Mitbestimmung in allen Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsgestaltung unter besonderer Berücksichtigung der menschengerechten Arbeitsgestaltung;

- Mitbestimmung bei der Personalplanung und allen personellen Einzelmaßnahmen;

- Mitbestimmung in allen Fragen der beruflichen Bildung einschließlich der Entscheidung über das Ausbildungsangebot;

- Erweiterung der wirtschaftlichen Beteiligungsrechte, insbesondere Widerspruchsrechte bei Betriebsänderungen;

- umfassende Informationsrechte sowie Mitbestimmung und Kontrolle bei der Einführung und Verwendung von Personalinformationssystemen;

- uneingeschränkte Bewegungs- und Betätigungsfreiheit der Betriebsratsmitglieder in allen Betriebsbereichen;

- Beschränkung des Personenkreises der leitenden Angestellten auf Beschäftigte mit umfassender Unternehmerfunktion;

- Zurückweisung der Versuche, Sprecherausschüsse im BetrVG zu legalisieren;

- Vereinfachung des Wahlrechts, insbesondere für Kleinbetriebe;

- Beseitigung des Tendenzschutzes für Pressebetriebe sowie Einschränkung der Tendenzbestimmungen in anderen Bereichen;

- Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsrechts durch Tarifverträge;

- Verstärkung der Präsenz der Gewerkschaft im Rahmen der Betriebsverfassung und uneingeschränktes Zugangsrecht von Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb und den Arbeitsplätzen.

Reform des öffentlichen Dienstrechts (A 275)

Der DGB-Bundesvorstand wird aufgefordert, weiterhin dafür einzutreten, daß die als notwendig erkannte und von vielen immer wieder geforderte umfassende Reform des öffentlichen Dienstrechts endlich durch geeignete Maßnahmen zielstrebig in Angriff genommen wird. Die im Interesse der Bürger und der Wirtschaft zu erbringenden öffentlichen Dienstleistungen sind mit den herkömmlichen Strukturen der Verwaltung nicht länger zu bewältigen. Die kommunale Gebietsneuregelung und Maßnahmen zur Funktionalreform sind nur erste Reaktionen auf die nicht zu bestreitende Notwendigkeit einer umfassenden Reform des öffentlichen Dienstes. Diese Schritte verfehlen aber ihre volle Wirkung, wenn nicht auch die veralteten Personalrechtsstrukturen im öffentlichen Dienst verändert werden.

Insbesondere die nur historisch erklärbare, durch die Aufgabenentwicklung längst überholte Dreiteilung der Beschäftigten in Arbeiter, Angestellte und Beamte erweist sich in zunehmendem Maße als Hemmnis eines funktions- und leistungsfähigen öffentlichen Dienstes.

Die Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts hat am 7. Mai 1973 ihr Gutachten veröffentlicht. Die Bundesregierung hat sich im Anschluß an das Votum der Kommission drei Jahre Zeit gelassen, bis sie am 19. Mai 1976 dem vom Bundesinnenminister vorgelegten Aktionsprogramm zur Dienstrechtsreform zustimmte. Diese von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und ihren Gewerkschaften lange erwartete Reaktion auf das Gutachten der Studienkommission hält indessen nicht, was der anspruchsvolle Titel verspricht – sie ist enttäuschend!

Die Absichtserklärungen der Bundesregierung können vor allen Dingen wegen des Fehlens einer langfristigen Zielprojektion hinsichtlich der Entwicklung eines einheitlichen Personalrechts, unter Aufrechterhaltung der Tarifautonomie und erstmaliger Einbeziehung der Beamten in dieses Instrument, keinesfalls als Lösungskonzept im Sinne des vom 10. ordentlichen Bundeskongreß im Jahre 1975 beschlossenen Antrags 232 angesehen werden. Reformen auf dem Sektor des Personalrechts versprechen nur dann Erfolg, wenn sie von den Be-

(Fortsetzung Seite 18)

Skala der tariflichen Lehrlingsvergütungen nach Wirtschaftsbereichen 1976

Wirtschaftsbereich (zuständige Gewerkschaft)	Platz	Durchschnittliche Grundvergütung (in DM)						Erhöhte Vergütung bei Differenzierung nach Lebensalter (in DM)			
		Durchschnitt aller Lehrjahre* 1	Abweichung vom Durchschnitt aller Bereiche in %	1. Lj.	2. Lj.	3. Lj.	4. Lj.	1. Lj.	2. Lj.	3. Lj.	4. Lj.
Kautschuk- und Gummiindustrie (IGChPK)	1	564	+ 31,9	513	550	598	628	—	—	—	—
Baugewerbe (IGBSE)	2	563	+ 31,7	390	569	730	—	530	834	985	—
Brauereien, Erfrischungsgetränkeindustrie (NGG)	3	536	+ 25,4	472	535	601	—	—	—	—	—
Banken, Versicherungen, Ersatzkassen (HBV)	4	530	+ 24,0	474	528	586	—	484	534	596	—
Mineralölindustrie (IGChPK)	5	525	+ 22,8	447	505	568	637	440	520	610	700
Druckindustrie (IG Drupa)	6	515	+ 20,5	382	458	588	692	—	—	—	—
Chemische Industrie (IGChPK)	7	514	+ 20,2	431	489	561	633	—	—	—	—
Molkereien (NGG)	8	498	+ 16,5	428	495	572	—	—	—	—	—
Dachdeckerhandwerk (IGBSE)	9	497	+ 16,3	360	500	630	—	550	800	950	—
Kunststoffverarbeitende Industrie (GHK, IGChPK)	10	480	+ 12,3	435	466	507	543	—	—	—	—
Papierverarbeitende Industrie (IG Drupa)	11	475	+ 11,1	415	473	536	—	—	—	—	—
Energieversorgungsunternehmen (ÖTV, IGBE)	12	473	+ 10,6	393	453	515	586	431	513	592	683
Süßwarenindustrie (NGG)	13	472	+ 10,4	390	449	511	606	—	—	—	—
Gebäudereinigungshandwerk (IGBSE)	14	471	+ 10,2	392	463	558	—	—	—	—	—
Metallverarbeitende Industrie (IGM)	15	456	+ 6,7	400	440	490	534	434	464	507	568
Textilindustrie (GTB)	16	456	+ 6,7	393	435	494	547	411	455	521	557
Eisen- und Stahlindustrie (IGM)	17	449	+ 5,0	402	432	472	532	442	472	512	572
Bundespost (DPG)	18	434	+ 1,5	365	418	471	531	415	468	521	581
Bundesbahn (GdED)	19	434	+ 1,5	365	418	471	531	415	468	521	581
Fleischwarenind. u. Fleischerhandwerk (NGG)	20	425	— 0,6	359	417	500	—	—	—	—	—
Öffentlicher Dienst, Bund, Länder (ÖTV)	21	417	— 2,5	344	393	457	531	406	459	512	581
Bekleidungsindustrie, Schneider- und Kürschnerhandwerk (GTB, GL)	22	412	— 3,6	348	386	450	517	366	401	456	537
Sanitär- und Klimatechnik (IGM)	23	406	— 5,0	342	386	443	498	395	425	470	530
Groß- und Außenhandel (HBV)	24	401	— 6,2	344	398	461	—	364	422	487	—
Einzelhandel (HBV)	25	401	— 6,2	328	383	493	—	—	—	—	—
Speditionen, Transportgewerbe											
Deutsche Lufthansa (ÖTV)	26	400	— 6,4	355	396	450	—	372	408	446	—
Bäckerhandwerk (NGG)	27	390	— 8,8	310	380	480	—	—	—	—	—
Hotel- und Gaststättengewerbe (NGG)	28	379	— 11,4	322	374	440	—	329	391	451	—
Metallhandwerk (IGM)	29	378	— 11,6	318	360	413	462	—	—	—	—
KFZ-Handwerk (IGM)	30	352	— 17,7	292	331	389	437	—	—	—	—
Lederwarenindustrie (GL)	31	350	— 18,1	325	350	375	—	335	360	400	—
Säge- und Holzindustrie (GHK)	32	332	— 22,4	292	327	377	—	357	397	464	—
Elektrohandwerk (IGM)	33	329	— 23,1	261	308	367	432	—	—	—	—
Maler- und Lackiererhandwerk (IGBSE)	34	325	— 24,0	253	320	402	—	—	—	—	—
Techn. Betriebe, Film und Fernsehen (GK)	35	316	— 26,1	239	399	359	419	—	—	—	—
Fahrzeug- u. Karosseriebauerhandwerk (IGM)	36	278	— 35,0	225	258	310	358	265	298	350	398
Friseurhandwerk (ÖTV)	37	186	— 56,5	150	182	227	—	185	235	295	—
erfaßte Bereiche		428		358	417	482	533				

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes Basisjahr der Tarifverträge 1976. Durchschnittsberechnung ohne Berücksichtigung der Beschäftigtenzahl.

*1 Das 4. Lehrjahr wurde in der Durchschnittsberechnung entsprechend seiner halbjährigen Dauer berücksichtigt

$$\bar{x} = \frac{1. \text{Lj.} + 2. \text{Lj.} + 3. \text{Lj.} + 4. \text{Lj.}}{4} \times 2$$

Die Abkürzungen der Gewerkschaften bedeuten: IGBSE = IG Bau-Steine-Erden; IG ChPK = IG Chemie-Papier-Keramik; IG Drupa = IG Druck und Papier; GdED = Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands; HBV = Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen; GHK = Gewerkschaft Holz und Kunststoff; GK = Gewerkschaft Kunst; GL = Gewerkschaft Leder; IGM = IG Metall; NGG = Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten; ÖTV = Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr; DPG = Deutsche Postgewerkschaft; GTB = Gewerkschaft Textil-Bekleidung.

Zur Skala der Ausbildungsvergütungen

Mit der nebenstehenden Tabelle über die Höhe und Reihenfolge der durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen in 37 Wirtschaftsbereichen gibt NACHRICHTEN erstmals eine Übersicht über die Lehrlingslöhne in den wichtigsten Branchen. Als Grundlage für die Skala diente eine Übersicht des Statistischen Bundesamtes über 411 Tarifverträge für Auszubildende, die in der Regel im Frühjahr 1976 in Kraft traten. Nach den seither erreichten Erhöhungen der Lehrlingslöhne müßte man jeweils etwa 40 bis 60 DM hinzurechnen, um den gegenwärtigen Stand zu erhalten. Die Platzierung dürfte sich kaum geändert haben, da die Erhöhungen der letzten beiden Jahre in den verschiedenen Bereichen fast gleich hoch waren.

Das Statistische Bundesamt hat bei seiner Aufstellung nicht alle Gewerbegruppen berücksichtigt, so daß einige Bereiche nicht in der Tabelle enthalten sind (wie z. B. Bergbau). Bei den angegebenen Beträgen handelt es sich um Durchschnittswerte ohne Berücksichtigung der jeweiligen Lehrlingszahlen. In einzelnen Bereichen ist die Anzahl der Tarifverträge relativ groß. Beispielsweise existieren für den Bereich chemische Industrie 24, metallverarbeitende Industrie 41, Säge- und Holzindustrie 20 und Textilindustrie 17 Tarifverträge. Ähnlich sieht es auch in verschiedenen Handwerken und beim Handel aus. Die Vielzahl der Tarifverträge in einzelnen Bereichen ist auf regionale bzw. nach Berufen gegliederte Verträge zurückzuführen.

Erhöhte Vergütungen, differenziert nach dem Lebensalter, gibt es noch in knapp einem Fünftel der Tarifverträge. Meistens gelten sie für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr überschritten haben. Für die Gewerkschaften wird es darauf ankommen, zu erreichen, daß alle Lehrlinge, unabhängig vom Alter, die erhöhte Vergütung erhalten.

Bis in die sechziger Jahre hatte der Lehrlingslohn vorwiegend den Charakter einer Erziehungsbeihilfe als Zuschuß für die Elternhaushalte. Noch 1963 lagen z. B. die Lehrlingsvergütungen in der chemischen Industrie Hessens bei durchschnittlich 100 DM, im Handwerk zum Teil noch beachtlich darunter. Für zahlreiche Handwerke gab es überhaupt keine Tarifverträge. Erst gegen Ende der sechziger Jahre, in Zusammenhang mit der „Lehrlingsbewegung“ und den gewerkschaftlichen Diskussionen über die Stellung des Lehrlings im Betrieb als Teil der Arbeiter und Angestellten, ist auch — zunächst innerhalb der Gewerkschaften — eine neue Einstellung zum Lehrlingslohn entstanden. Immer stärker gelang es, die Ausbildungsvergütung in die allgemeine Lohn- und Gehaltstärkungsbewegung mit einzubeziehen, wodurch es möglich war, Erhöhungen durchzusetzen, die über den Anstieg der Löhne und Gehälter lagen. Stärker setzte sich die Erkenntnis durch, daß der Lehrling als Nachwuchs der Arbeiter eines Betriebes schließlich seine Ware Arbeitskraft verkauft, also abhängig Beschäftigter ist — wenngleich unter den besonderen Bedingungen der Berufsausbildung.

Von diesen Überlegungen ausgehend und auch durch die Herabsetzung der Volljährigkeit auf 18 Jahre, die es vielen Lehrlingen ermöglichte, einen eigenen Haushalt zu führen, entwickelte sich in der Gewerkschaftsjugend der Standpunkt, daß der Lehrling einen Anspruch auf die Bezahlung seiner Reproduktionskosten durch den Unternehmer hat. Und die liegen mindestens bei dem Satz, der als Existenzminimum bezeichnet wird. Daraus entstand in vielen Forderungen der Gewerkschaftsjugend die Formulierung von der anzustrebenden „Lebenshaltungskosten deckenden“ Ausbildungsvergütung, mit der der Lehrling unabhängig von Dritten leben kann. Diesen Anspruch machten sich seit zirka 1970 die meisten DGB-Gewerkschaften auf ihren Gewerkschaftstagen zu eigen, als ein Ziel, das längerfristig in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik mit angestrebt werden sollte. Wie die Skala zeigt, ist das nicht erreicht worden.

Ein weiterer gewerkschaftlicher Anspruch an die Tarifpolitik für Auszubildende ist eine größere Angleichung der Lehrlingslöhne in den verschiedenen Lehrjahren. Um der Spanne in der Bewertung der verschiedenen Lehrjahre zu begegnen, haben besonders die großen Gewerkschaften das Ziel formuliert, den Abstand zwischen den Lehrlingslöhnen der verschiedenen Lehrjahre zu verringern.

Aus der Tabelle geht hervor, daß nach wie vor immense Unterschiede in der Höhe der Ausbildungsvergütung bestehen. Die Differenz zwischen der schlechtesten durchschnittlichen und der besten durchschnittlichen Ausbildungsvergütung beträgt 387 DM. Anders ausgedrückt, die Lehrlinge erhalten im Friseurhandwerk mit durchschnittlich 186 DM nur 33 Prozent dessen, was die Lehrlinge in der Kautschuk- und Gummiindustrie bekommen. Für den gewerkschaftlichen Kampf wird es notwendig sein, diese Unterschiede zu verringern, in dem die unter dem Durchschnitt liegenden Vergütungen zunächst auf den Durchschnitt und später an die Spitzenpositionen (d. h. über 500 DM) herangeführt werden. Natürlich darf das nicht zur Folge haben, daß die Ausbildungsvergütungen, die auf den ersten Plätzen der Skala stehen, auf ihrem Niveau verharren; sie müssen ebenfalls erhöht werden.

Darüber hinaus wird deutlich, daß die Unterschiede quer durch die verschiedenen Gewerkschaftsbereiche verlaufen. So schneidet im Bereich der IG Metall die metallverarbeitende Industrie in der Tabelle mit Platz 15, das Elektrohandwerk aber mit Platz 33 ab. Oder im Bereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen nehmen Banken und Versicherungen Platz 4 der Tabelle, der Einzelhandel jedoch nur Platz 25 ein. Entscheidend für die Höhe der Ausbildungsvergütungen ist offenbar hauptsächlich die Kampfkraft der Arbeiterklasse in den verschiedenen Branchen und die organisatorische Stärke der Gewerkschaften.

Bei einzelnen Bereichen ergeben sich gravierende Unterschiede gegenüber der Lohnskala der Arbeiter (vgl. NACHRICHTEN 7/78, S. 15). Am deutlichsten wird es im Baugewerbe. Während die Arbeiter bei den Löhnen an 19. Stelle rangieren, nehmen die Lehrlinge in diesem Bereich den 2. Platz ein. Offensichtlich hat der Nachwuchsmangel die Bauunternehmer veranlaßt, den gewerkschaftlichen Forderungen zu entsprechen. Insbesondere für die IG Metall steht die Aufgabe, das Niveau der IG Bau-Steine-Erden zu erreichen. Die Unterschiede zwischen dem ersten und dritten Lehrjahr betragen im Durchschnitt noch 124 DM. Die Spannweite der Differenzen reicht von 50 DM in der Lederwarenindustrie bis 340 DM im Baugewerbe.

Seit Beginn der Krise und der damit verbundenen Massenarbeitslosigkeit hat sich der Druck auf die Lehrlingslöhne jedoch in besonderem Maße verstärkt. Unternehmerverbände versuchen, die Zahl der von ihnen angebotenen Lehrstellen von der Senkung der Lehrlingslöhne abhängig zu machen. Der Deutsche Industrie- und Handelstag (DIHT) schlug in seinem Berufsbildungsbericht 1977 offiziell vor, die Lehrlingslöhne zunächst einzufrieren und von Steuerzahlern und nicht mehr von den Unternehmern finanzieren zu lassen.

Diese Angriffe der Unternehmer (die in einem Teilbereich der Ausbildung des öffentlichen Dienstes tatsächlich zu tarifvertraglich vereinbarten Senkungen der Ausbildungsvergütungen führten) und die gewachsenen Schwierigkeiten in der Tarifpolitik der Gewerkschaften allgemein hatten zur Folge, daß die Ziele der Tarifpolitik für Auszubildende mehr und mehr in den Hintergrund gedrängt wurden. Daher wurden seit 1974 in steigendem Maße die Prozenzserhöhungen der Löhne und Gehälter auf die Lehrlinge übertragen, so daß die Lehrlingslöhne seitdem jährlich im Schnitt lediglich um 20 bis 30 DM gestiegen sind. Damit ist das Ziel der Lebenshaltungskosten deckenden Ausbildungsvergütung zur Zeit aus dem Blickpunkt gewerkschaftlicher Tarifpolitik gerückt. Ein Umstand, der auf den Bundesjugendkonferenzen der DGB-Gewerkschaften erheblichen Unmut hervorgerufen hat. Die Frage, wie die Kämpfe der Lehrlinge um mehr Lohn mit den Tarifkämpfen aller Kollegen besser verbunden werden können, wird durch diese Situation wieder stärker in der Gewerkschaftsjugend diskutiert.

H. v. B.

(Fortsetzung von Seite 15)

schäftigten und ihren Gewerkschaften mitgestaltet werden können.

Die Delegierten des 11. ordentlichen Bundeskongresses bekräftigen die wiederholt erklärte Bereitschaft des DGB, an der Modernisierung der Personalrechtsstrukturen konstruktiv mitzuarbeiten. Maßnahmen der Dienstrechtsreform, die unter Mißachtung der auch im öffentlichen Dienst seit nahezu 30 Jahren bewährten Tarifautonomie nach Dienstherrenart verordnet werden sollten, treffen auf den entschiedenen Widerstand des DGB und seiner Gewerkschaften.

Ministerpräsidentenerlaß (IA 8)

Der 11. ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes bekräftigt die Auffassung früherer Bundeskongresse, daß die Regelungen in den für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge und in den Beamtenengesetzen ausreichen, um Gegner der demokratisch-parlamentarischen Grundordnung der Bundesrepublik vom öffentlichen Dienst fernzuhalten. Die Verwaltungspraxis bei der Anwendung dieser Regelungen muß rechtsstaatlichen Grundsätzen entsprechen. Das bedeutet in Übereinstimmung mit dem angenommenen Antrag 236 an den 10. ordentlichen Bundeskongreß insbesondere strenge Objektivität bei der Feststellung des Sachverhalts im Einzelfall und Überprüfbarkeit der Entscheidung auf dem Rechtswege. Diesen Grundsätzen kommt z. Z. um so größere Bedeutung zu, als der Versuch des Bundestages, sie gesetzlich festzulegen, vorerst am Widerstand des Bundesrates gescheitert ist. Bei ihrer Anwendung ist kleinlicher Schematismus zu vermeiden; er ist lediglich geeignet, Angst, Mißtrauen, Anpassungsdruck und politische Abstinenz hervorzurufen. Daher begrüßt es der Bundeskongreß, daß der Bundesausschuß in seinem Beschluß vom 8. Juni 1977 festgestellt hat, daß der Staat von der Verfassungsloyalität seiner Bürger ausgehen kann. Überprüfungen in dieser Richtung dürfen daher nur dann vorgenommen werden, wenn bei einem Bewerber Anhaltspunkte für Zweifel erkennbar sind.

Der Bundeskongreß erwartet von der besonders in den letzten Wochen wieder intensiver geführten Diskussion zwischen den politischen Parteien über diese Frage, daß sie zu Ergebnissen führt, die diesen Grundsätzen entsprechen. Der Bundesvorstand bleibt aufgefordert, sich für die Anwendung des Beschlusses, den der Bundesausschuß am 8. Juni 1978 gefaßt hat, in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes einzusetzen.

Bildungspolitisches DGB-Programm (A 285)

Der 11. ordentliche Bundeskongreß beauftragt den DGB-Bundesvorstand, dem 12. ordentlichen Bundeskongreß den Entwurf eines bildungspolitischen Programms des DGB zur Beratung und Beschlußfassung vorzulegen. Grundlagen dieses Entwurfs sollen die Beschlüsse der DGB-Bundeskongresse von 1975 und 1978 zu Einzelaspekten der Bildungspolitik, die Ergebnisse der Bildungspolitischen Konferenzen des DGB, das Bildungspolitische Grundsatzprogramm der GEW vom November 1977 und die bildungspolitischen Beschlüsse der Gewerkschaftstage der DGB-Gewerkschaften und Industriegewerkschaften.

Das vom 12. ordentlichen Bundeskongreß zu verabschiedende Bildungspolitische Programm des DGB löst die „Bildungspolitischen Vorstellungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes“, die „Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur beruflichen Bildung“ und die „Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Hochschulreform“ ab.

Entschliebung zur Bildungspolitik (A 286)

1. Die Krise der letzten Jahre hat die strukturellen Ungleichgewichte und zunehmenden Widersprüche im Bildungssystem

und im Beschäftigungssystem sowie in ihren Wechselbeziehungen offenbart. Sie hat vorhandene Benachteiligungen von Arbeitnehmern und ihren Kindern sowohl im Bildungssystem als auch im Beschäftigungssystem weiter verschärft. Erscheinungsformen dieser Entwicklung sind:

Angriffe gegen geplante Schulreformen.

verstärkter Leistungsdruck in allen Schulen.

der Würde des Menschen und der Chancengleichheit widersprechende Ausleseverfahren in Schule und Betrieb.

Verdrängungswettbewerbe auf allen Ebenen des Bildungssystems und des Beschäftigungssystems zu Lasten der jeweils Schwächeren.

Verschärfung des Numerus clausus an den Hochschulen.

Absenkung des Qualifikationsniveaus in vielen Berufen.

Arbeitslosigkeit und gesellschaftlich unterwertige Beschäftigung.

Diese verschärft auftretenden Konflikte sind das Ergebnis des sich verschärfenden Interessengegensatzes im Bildungssystem und der Schwierigkeit, notwendige Reformen rechtzeitig durchsetzen zu können. Ein an den kurzfristigen Arbeitgeberinteressen orientiertes System der Berufsbildung in Hochschule und Betrieb ist, wie es sich zeigt, nicht geeignet, das im Grundgesetz verankerte Recht auf Bildung zu realisieren.

2. Die derzeitige Situation hat den Arbeitnehmern das soziale Versagen des marktwirtschaftlichen Steuerungsinstrumentariums bewiesen. Trotzdem verstärken sich Forderungen konservativer Bildungsexperten, das marktwirtschaftliche System noch eindeutiger im Bildungssystem zu verankern. Das Recht auf Bildung soll einzelbetrieblichem Rentabilitätsdenken und an Standesprivilegien orientierten Zulassungsbedingungen unterworfen werden. Damit werden die bereits vorhandenen Fehlentwicklungen unter dem Gesichtspunkt berufsständischen Denkens und kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs verstärkt. Die Gewerkschaften müssen sich dieser Entwicklung offensiv entgegenstellen. Diesen Entwicklungen, die zum Nachteil aller abhängig Beschäftigten sind, müssen wir unser verstärktes Drängen nach Reformen entgegensetzen. Es geht aber in der derzeitigen Situation nicht darum, neue Forderungen aufzustellen, sondern vordringlich darum, unsere bestehenden Reformansprüche zu verwirklichen:

- umgehende Einführung eines 10. Pflichtschuljahres,
- Einführung einer berufsfeldorientierten Berufsgrundbildung als 11. Schuljahr,
- Ausbau der integrierten Gesamtschulen,
- Einstellung aller ausgebildeten Lehrer,
- kleine Klassen von höchstens 25 Schülern ohne Unterrichtsauflage, ohne Drill- und Leistungsdruck, für eine Erziehung im Interesse der zukünftigen Arbeitnehmer,
- Integration von beruflicher und allgemeiner Bildung,
- umfassende Neuordnung der beruflichen Bildung durch ein neues Berufsbildungsgesetz,
- Ausrichtung der Berufsbildung an den Interessen abhängig Beschäftigter,
- Ablösung der einzelbetrieblichen Finanzierung über einen zentralen Fonds mit Selbstverwaltung,
- Mitbestimmung der Gewerkschaften in allen Gremien zur Planung, Inhaltsbestimmung und Durchführung der Berufsbildung,
- keine Aufgaben der Unternehmerkammern in der beruflichen Bildung,
- Sicherstellung der öffentlichen Verantwortung für die Berufsbildung,
- Verbesserung der Situation der beruflichen Schulen,
- Errichtung von außerbetrieblichen Ausbildungsstätten zur Sicherstellung eines vollzeitlichen Berufsbildungsangebotes.

3. Reformen im Bildungs- und Beschäftigungssystem sind heute mehr denn je notwendig, um die geburtenstarken Jahrgänge qualifiziert ausbilden und beschäftigen zu können. Für die Gewerkschaften ist Bildungspolitik nicht Selbstzweck, sondern Voraussetzung und Mittel zur Durchsetzung der Interessen der Arbeitnehmer. Der Kampf um die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer ist untrennbar verbunden mit dem Kampf um mehr und bessere Bildung sowie der Demokratisierung aller Lebensbereiche. Deshalb ist Bildungspolitik keine Angelegenheit von Bildungsexperten, sondern Aufgabe der gesamten Organisation. Die Veränderungen der Ausbildungsinhalte betreffen nicht nur den einzelnen Auszubildenden, sondern verändern langfristig die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen aller Arbeitnehmer. Dies ist noch nicht überall erkannt. Es ist deshalb notwendig, Forderungen und Wege zur Durchsetzung der gewerkschaftlichen Bildungspolitik mit Forderungen, z. B. zur Beschäftigungspolitik, zur Sozialpolitik, zur Mitbestimmung und zur Gesellschaftspolitik zu verbinden.

4. Damit wird ein neuer Ansatz für die Konzeption der Gewerkschaften im Bereich der Bildung und Berufsbildung notwendig. Gewerkschaftliche Bildungspolitik muß integrierter Bestandteil gesellschaftlicher Perspektiven einer Politik für Arbeitnehmer werden. Forderungen in der Bildung und die Möglichkeit ihrer Durchsetzung müssen so konkret ausformuliert und verständlich begründet werden, daß sie als Angelegenheit aller Arbeitnehmer erkannt und angenommen werden.

5. Der bisherige Reformverlauf in der beruflichen Bildung zeigt: Appelle an Regierungen, Parlamente und politische Parteien reichen alleine nicht aus. Die Gewerkschaften müssen verstärkt gewerkschaftseigene Mittel einsetzen, um offensives Problembewußtsein bei allen Arbeitnehmern zu schaffen und Grundlagen zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen zu legen. Verstärktes Problembewußtsein kann nur dort geschaffen werden, wo unmittelbar Arbeitnehmerinteressen sichtbar werden. Dies liegt insbesondere auf folgenden Ebenen vor:

a) Betrieb

Der Betrieb ist noch immer entscheidender Träger der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung. Hier wird über die Verwertung beruflicher Qualifikationen entschieden. Der Betrieb ist zentraler Ort für die Austragung von Konflikten in der beruflichen Bildung. Die Weiterentwicklung der Berufsbildung muß deshalb auch im Mittelpunkt betriebsbezogener Gewerkschaftsarbeit stehen.

Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer hat verstärkt die gesetzlichen Kontroll- und Mitbestimmungsfunktionen in diesem Bereich auszuschöpfen. Die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei der betrieblichen Personalplanung müssen offensiv angegangen und im Zusammenhang mit Fragen der Aus- und Weiterbildung verbunden werden. Betriebsvereinbarungen zur Berufsausbildung (z. B. Regelungen zur Auswahl der Bewerber, über zusätzlichen Werksunterricht, über Beurteilungs- und Bewertungssysteme), aber auch zur Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis, zur Auswahl von Teilnehmern für Weiterbildung, sind wirksame Instrumente der Interessenvertretung.

b) Überbetrieblicher Bereich

Ein zentraler Ansatz überbetrieblicher Aktivitäten ist die Tarifpolitik. Sie war schon immer wesentlicher Teil gesellschaftlicher Gestaltungspolitik der Gewerkschaften. Dies muß auch für die berufliche Bildung gelten. Regelungen für Auszubildende in Manteltarifverträgen, Regelungen über den Bildungsurlaub für Arbeitnehmer, Regelungen zur Sicherstellung von Ausbildungsplätzen und Regelungen über Umschulung und Weiterbildung im Betrieb sind denkbare Ansätze zur vollen Ausschöpfung gewerkschaftlicher Möglichkeiten und gesetzlicher Bestimmungen.

c) Schule und Hochschule

In Schulen und Hochschulen sind die Reformer in der Defensive, konservative Elternvereine, Professorenzusammenschlüsse

se und Unternehmerverbände bestimmen die veröffentlichte Diskussion. Die Gewerkschaften müssen auch hier aktiv werden. Es gilt, die Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt stärker im Interesse der Arbeitnehmer zu nutzen. Wir müssen Schule und Hochschule als wichtigen Teil der gesamtgesellschaftlichen Kräfteverhältnisse begreifen und unsere Position in diese Institutionen einbringen. Kooperationsverträge mit Hochschulen, Arbeitskreise „Schule und Gewerkschaft“ sind wichtige Bestandteile dieser Politik.

d) Bildungsgremien

Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsplatzförderungsgesetz, Arbeitsförderungsgesetz und Bundesausbildungsförderungsgesetz sowie Schul-, Hochschul- und Weiterbildungsgesetze der Länder sehen unterschiedliche Formen der Beteiligung gesellschaftlicher Gruppen am Entscheidungsprozeß vor. Mangelhafte Mitwirkungsrechte engen oft die Möglichkeiten der Interessenvertretung ein und lassen eine Mitwirkung unwirksam erscheinen. In der öffentlichen Bildungs- und Beschäftigungspolitik haben diese Gremien jedoch einen wichtigen Legitimationscharakter. Deshalb bedeutet ein Rückzug aus diesen Gremien die Aufgabe der Möglichkeit, gewerkschaftliche Vorstellungen in Entscheidungsprozessen einzubringen und die Weiterentwicklung von Bildung und Berufsbildung voranzutreiben.

Offensive Bildungspolitik bedeutet Engagement und das Durchstehen von Konflikten, z. B.

- in Elternvertretungen auf allen Ebenen,
- in Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen,
- in Selbstverwaltungsgremien der Bundesanstalt für Arbeit,
- in Studienreformkommissionen der Hochschulen.

6. Eine Bildungsoffensive der Gewerkschaften im Betrieb, im Rahmen von Tarifverträgen und in bestehenden Gremien des Bildungssystems ist keine Alternative zur staatlichen Reform des Bildungswesens. Sie ist vielmehr ein wichtiges Mittel zur Durchsetzung von Reformzielen. Deshalb müssen die Gewerkschaften auch zukünftig Forderungen zur Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer an den Staat richten.

7. Voraussetzungen für eine Bildungsoffensive der Gewerkschaften sind es

- aufzuklären und Problembewußtsein zu schaffen,
- die Fragen der beruflichen Bildung in den gesamtgesellschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Zusammenhang zu stellen,
- sie zu verknüpfen mit Forderungen zur Humanisierung der Arbeit, den gewerkschaftlichen Zielen in der Sozialpolitik, dem Kampf um die paritätische Mitbestimmung im betrieblichen und überbetrieblichen Bereich und den Strategien zur materiellen Verbesserung der Situation aller Arbeitnehmer.

8. Der DGB-Bundeskongreß bekräftigt seine Meinung, daß dafür benötigte Mittel auch durch Kürzung von Subventionen (etwa durch mißbräuchlich verwendete Investitionsbeihilfen), Bekämpfung von Steuerflucht und Wirtschaftskriminalität sowie Einfrieren und schrittweise Senkung des Verteidigungsetats zu gewinnen sind. Dies bedeutet zähe Kleinarbeit und tägliches Ringen um Verbündete. Es bedeutet Mobilisierung aller Arbeitnehmer zur Durchsetzung ihrer Forderungen.

Bildungsurlaub (A 312)

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, sich mit Nachdruck dafür einzusetzen, daß alle Arbeitnehmer der Bundesrepublik Deutschland einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens 12 Tage bezahlten Bildungsurlaub pro Jahr bekommen. Gleichzeitig ist dafür zu sorgen, daß durch weitere Gesetze den freien Trägern der Erwachsenenbildung die entsprechenden finanziellen Mittel zur Durchführung der Bildungsurlaubsseminare zur Verfügung gestellt werden.

Aktion „STOP Jugendarbeitslosigkeit“

Die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen beträgt nach den offiziellen Statistiken zirka 100 000. Es ist zu erwarten, daß sie sich weiter erhöht, wenn Schulabgänger keinen Ausbildungsplatz bekommen und wenn nach den Abschlußprüfungen Auszubildende nicht weiterbeschäftigt werden. Der Bundesjugendausschuß des DGB hat daher für den Herbst 1978 Arbeits- und Aktionsvorschläge zur Fortsetzung der Aktion „STOP Jugendarbeitslosigkeit“ vorgelegt, die wir auszugsweise dokumentieren (siehe auch Seite 3).

Die Aktion „STOP Jugendarbeitslosigkeit“ bedarf einer sorgfältigen Vorbereitung. Diese Vorbereitung sollte in engster Abstimmung mit der Gesamtorganisation sowohl in den Einzelgewerkschaften als auch auf DGB-Ebene geleistet werden.

Geeignete Formen auf der DGB-Ebene sind:

- Gemeinsame Sitzung des DGB-Kreisvorstandes und des DGB-Kreisjugendausschusses.
- Gemeinsame Sitzung aller Jugendausschüsse der Einzelgewerkschaften auf DGB-Ebene.
- Einberufen einer Funktionärskonferenz, an der sich insbesondere Jugendvertreter, Betriebs- und Personalräte, Mitglieder in Berufsbildungsausschüssen, Mitglieder in den Selbstverwaltungsorganen (Arbeitsamt) sowie Vertrauensleute beteiligen sollten. Zweckmäßig ist es, hierzu auch die auf kommunalpolitischer Ebene tätigen Gewerkschafter mit einzuladen (Mitglieder des Rates, Mitglieder des Jugendwohlfahrtsausschusses, des Schulausschusses usw.).

An die Kreisjugendausschüsse geben wir die Empfehlung, in Abstimmung mit dem Kreisvorstand die geeigneten Schwerpunkte zu setzen und die hierzu geeigneten Mittel und Möglichkeiten sorgfältig geplant zur Umsetzung zu nutzen. Ggf. kann sich hierdurch, soweit noch nicht vorhanden, ein Arbeitsprogramm des Kreisjugendausschusses für den Herbst ergeben...

Betrieblicher Bereich

In der Aktion „STOP Jugendarbeitslosigkeit“ treten wir insbesondere ein:

- Für mehr qualifizierte Ausbildungsplätze durch Ausschöpfung betrieblicher Ansatzpunkte (Betriebsvereinbarungen u. a.).
- Für eine Beibehaltung und Ausweitung von Qualitätsstandards in der betrieblichen Berufsausbildung (z. B. Ausbildungsordnungen); gegen Regelungen zur Verschlechterung und Verkürzung von Ausbildungsgängen.
- Für die Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung und den gemeinsamen Kampf um mehr Arbeitsplätze durch Ausschöpfung betrieblicher Ansatzpunkte (Betriebsvereinbarungen, Personalplanungen u. a.).
- Gegen die zunehmende Anwendung von Selektionsmechanismen (Einstellungstests, Beurteilungsbögen) zur „Mangelverwaltung“ und zur Disziplinierung.
- Für die ungehinderte Interessenvertretung durch Jugendvertreter und Vertrauensleute in der betrieblichen Arbeit zur Durchsetzung der Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer; für volle Anwendung gesetzlicher Möglichkeiten (Jugendversammlung – Besuch von Bildungsveranstaltungen usw.) zur Ausnutzung bestehender Rechte.

Bei den möglichen Aktivitätsformen und Mitteln geht es im wesentlichen darum, diejenigen Formen und Mittel zu nutzen, die

- a) geeignet sind, Jugendliche und Funktionäre in Betrieben und Verwaltungen zu erreichen,
- b) geeignet sind – da Lösungen innerbetrieblich herbeigeführt werden müssen –, den zur Erreichung der Ziele notwendigen Druck zu erzeugen.

Vorgeschlagene Möglichkeiten sind u. a.:

- Kreisvorstandssitzung zum Thema und gemeinsame Sitzung DGB-Kreisvorstand – DGB-Kreisjugendausschuß
- Jugendvertretervollversammlung auf DGB-Kreisebene
- Funktionärskonferenz (JV/BR/PR/VL) auf DGB-Kreisebene
- gemeinsame Tagung aller OJAs/VJAs und Jugendgruppen auf DGB-Ebene
- örtliche oder regionale Arbeitsmarkt-/Aktionskonferenz (als Kombination von öffentlicher Veranstaltung und Arbeitstagung)
- Schulungen für Jugendvertreter und Funktionäre sowie für Mitglieder zu den Themen:
 - Aufgaben der Interessenvertretungen nach dem Betriebs- und Personalvertretungsgesetz
 - Initiativrechte der Jugendlichen und der Jugendvertretung
 - Durchführung von Jugendversammlungen
 - Möglichkeiten der Einflußnahme auf die Berufsausbildung, auf die Personalplanung, auf die Beurteilungsgrundsätze, auf personelle Einzelmaßnahmen.

Überbetrieblicher (regionaler) Bereich

– Bildungswochenende zu den Problembereichen mit Jugendlichen und Funktionären.

In der Aktion „STOP Jugendarbeitslosigkeit“ treten wir insbesondere ein:

- Für außerbetriebliche Ausbildungsstätten und Formen des Ausbildungsverbandes auf örtlicher/regionaler Ebene.
 - Für die Einrichtung und Verwirklichung des 10. Schuljahres.
 - Für die Verwirklichung des Berufsgrundschuljahres als erstes Jahr der Berufsausbildung.
 - Für das Erstellen eines Perspektivplanes zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch die jeweilige Kommune.
- Bei den möglichen Aktionsformen und Mitteln geht es im wesentlichen darum, diejenigen Formen und Mittel zu nutzen, die
- a) geeignet sind, Belegschaften, Funktionäre und Betroffene in Betrieben, Verwaltungen und in den Gewerkschaften zu erreichen,
 - b) geeignet sind, durch Öffentlichkeitsarbeit Druck auf Entscheidungsträger auszuüben,
 - c) geeignet sind, den Entscheidungsträgern eine sachgerechte Entscheidung zu ermöglichen.

Vorgeschlagene Möglichkeiten sind u. a.:

- Kreisvorstandssitzung zum Thema Jugendarbeitslosigkeit und gemeinsame Sitzung DGB-Kreisvorstand – DGB-Kreisjugendausschuß
- Funktionärskonferenz (JV/BR/PR/VL) auf DGB-Kreisebene
- örtliche oder regionale Arbeitsmarkt-/Aktionskonferenz (als Kombination von öffentlicher Veranstaltung und Arbeitstagung)
- Pressekonferenz
- Info-Fete
- Info-Stände/Flugblattverteilung/öffentliche Aktionen
- Podiumsdiskussion
- Info-Abend mit Gewerkschaftsvertretungen in Berufsbildungsausschüssen
- Info-Abend mit Gewerkschaftsvertretern in den Selbstverwaltungsgremien der Arbeitsämter
- Info-Treff mit Kommunalpolitikern (vorher Aufstellung konkreter kommunalpolitischer Forderungen)
- Gespräche mit Jugendverbänden / Orts- bzw. Kreisjugendring
- Veröffentlichung von Betrieben ohne Ausbildung bzw. mit zuwenig Ausbildungsplätzen (nur nach Abstimmung mit den jeweiligen Betriebsräten, Einzelgewerkschaften und dem DGB-Kreisvorstand)
- Bildungswochenende zur Jugendarbeitslosigkeit.

(Aus „Solidarität“ Nr. 8, 1978)

NGG-Gewerkschaftstag im Zeichen erfolgreicher Tarifpolitik

Der 8. ordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG), der vom 24. bis 29. September 1978 in Mannheim stattfindet, hat für diese rund 250 000 Mitglieder zählende DGB-Organisation herausgehobene Bedeutung. Neben der Beratung und Entscheidung über 150 Anträge steht die Neuwahl des 1. Bundesvorsitzenden auf der Tagesordnung. Diese gewerkschaftspolitischen Weichenstellungen werden von den 198 stimmberechtigten Delegierten vorgenommen.

In den Anträgen widerspiegelt sich die krisenhafte wirtschafts- und sozialpolitische Situation in der Bundesrepublik in ihrer speziellen Auswirkung auf die Beschäftigten der Nahrungs- und Genußmittelindustrie. Die Forderungen nach Sicherung der Arbeitsplätze, beschäftigungswirksamer Tarifpolitik und Sicherung sowie Verbesserung der Realeinkommen stehen dabei im Vordergrund. Dagegen finden allgemeinerpolitische Fragen eine geringere Berücksichtigung.

Die Gewerkschaft NGG hat einen ungewöhnlich erfolgreichen tarifpolitischen Sommer hinter sich. Im Juni setzte sie mit einem Vertrag über die radikale Senkung der Arbeitszeit für die über 60jährigen in der Zigarettenindustrie neue tarifpolitische Zeichen (siehe NACHRICHTEN 7/78). Im August gelangen ihr in der Brauereiwirtschaft Nordrhein-Westfalens erste Erfolge bei der Senkung der Arbeitszeit deutlich unter die 40-Stunden-Marke (siehe Seite 4). Die Weiterverfolgung dieser vor allem mit der Person des bisherigen 2. Bundesvorsitzenden, Günter Döding, verbundenen Konzeption wird, auch das ist aus den Anträgen zu entnehmen, auf dem Mannheimer Gewerkschaftstag ebenfalls eine Rolle spielen.

Günter Döding ist der bislang einzige und aussichtsreichste Kandidat für die Nachfolge des aus Altersgründen ausscheidenden 1. Bundesvorsitzenden, Herbert Stadelmaier. Daneben wird es weitere personelle Veränderungen in der Führung geben. Für die Funktion des 2. Bundesvorsitzenden hat der Hauptvorstand den Vorsitzenden des Landesbezirks Hessen/Rheinland-Pfalz/Saar, Erich Herrmann, vorgeschlagen. Da auch das Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes Willy Sprenger aus Altersgründen ausscheidet, muß auch diese Funktion neu besetzt werden. Nominiert wurde Werner Weber, Referatsleiter in der NGG-Hauptverwaltung.

Ein von der Antragsberatungskommission zur Annahme empfohlener Antrag des Hauptvorstandes fordert die Fortsetzung der Entspannungspolitik und begrüßt die geplante Einberufung einer

dritten KSZE-Konferenz für 1980 nach Madrid sowie alle Bemühungen, „die darauf zielen, ein friedliches Zusammenleben der Völker durch ständige Gesprächsbereitschaft und internationale Kontakte zu ermöglichen“. In einem anderen Antrag wird der DGB aufgefordert, „weiterhin eine konsequente Politik in der Frage der Abrüstung zu vertreten“.

Ein ebenfalls zur Annahme empfohlener Hauptvorstands-Antrag begrüßt den Beschluß des 11. DGB-Bundeskongresses, etwa 1980 einen außerordentlichen Kongreß zur Beratung und Verabschiedung eines überarbeiteten Grundsatzprogramms durchzuführen. An die NGG-Gewerkschafter wird die Erwartung gerichtet, „daß der Grundsatzprogrammwurf in außerordentlichen Mitglieder- und Delegiertenversammlungen der Verwaltungsstellen behandelt und zur Diskussion gestellt wird. Stellungnahmen und Sachanträge sollen dem Hauptvorstand rechtzeitig zugehen.“

Die Antragsberatungskommission hat jedoch auch in mehreren Fällen von dem Trick Gebrauch gemacht, solche Anträge zur Annahme zu empfehlen, die übergeordnete, zum Teil regierungspolitische Bedürfnisse berücksichtigen, um dafür weitergehende Anträge einfach für „erledigt“ erklären oder als „Material“ klassifizieren zu können.

So ist zum Thema konzertierte Aktion der Antrag 29 zur Annahme empfohlen, der im Einklang mit Bonner Bedürfnissen die Wiederaufnahme dieser Gesprächsrunde unter anderen Bedingungen ins Auge faßt, während der Antrag 30 damit für „erledigt“ erklärt wird, obgleich er inhaltlich etwas ganz anderes fordert, nämlich, daß „eine zukünftige Teilnahme der DGB-Gewerkschaften an der konzertierten Aktion abgelehnt wird“. Die der Antragskommission jeweils genehmerte Aussage wird z. B. auch in den Fragen Recht auf Arbeit, Wahl gewerkschaftlicher Vertrauensleute und Beibehaltung der bruttolohnbezogenen Renten Anpassung zur Annahme empfohlen.

Gerd Siebert

GTB-Kongreß

In der ersten Oktoberwoche findet in Mannheim der 13. ordentliche Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) statt. Zentrale Personengruppenkonferenzen (Frauen, Angestellte, Jugend) sowie Bezirkskonferenzen im Frühjahr dieses Jahres gingen ihm voraus. Hier kristallisierten sich bereits die Schwerpunkte der gewerkschaftlichen Arbeit im Bereich der Textil- und Bekleidungsindustrie heraus.

Viele Jahre wurde dieser Wirtschaftszweig von einer scharfen Wirtschaftskrise geschüttelt. Betriebsstillegungen und Produktionsverlagerungen ins Ausland haben zu einem stetigen Rückgang der Beschäftigtenzahlen geführt. Gleichzeitig forcieren die Unternehmer auch in diesen Branchen die technische und organisatorische Rationalisierung. Unsicherheit der Arbeitsplätze und steigende Arbeitslosenquoten sind allgegenwärtig. Die Erkenntnis, daß nicht imaginäre „Selbstheilungskräfte der Wirtschaft“, sondern die Stärke der gewerkschaftlichen Organisation Abhilfe schaffen kann, schlägt sich in der positiven Mitgliederentwicklung der GTB nieder.

Im Kampf um die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, in der Analyse der Ursachen von Wirtschaftskrisen ist eine klare gewerkschaftliche Position erst in Ansätzen sichtbar. Hans Pfister, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der GTB, vertrat vor den Delegierten von Nordbayern die Auffassung, die Lage sei „nicht so schlecht, wie sie immer dargestellt wird“. Im Rahmen einer neuen Form von konzertierter Aktion will er mit den Unternehmern über das Recht auf Arbeit sprechen. Auf der Jugendkonferenz verzeichnete Gerda Linde, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes, die immer deutlicher werdende Strategie der Unternehmer, die Gewerkschaften zu schwächen.

Zur Klärung der Positionen auf dem Gewerkschaftstag wird jedoch kaum beitragen, daß der Hauptvorstand kurzfristig einen umfangreichen programmatischen Antrag vorlegt, der zudem noch eine Art Diskussionsbeitrag zum Grundsatzprogramm des DGB darstellen soll. (Siehe auch S. 12.) Über derartig grundlegende Aussagen – wie auch in den Aktionsprogrammen verschiedener anderer Einzelgewerkschaften – ist die ausführliche Diskussion in der Mitgliedschaft erforderlich. Die antragsberechtigten Gliederungen der Organisation müssen die Gelegenheit erhalten, Stellung zu nehmen. Wenn aber die Delegierten des GTB-Gewerkschaftstages Mitte September das Antragspaket erhalten, können sie kaum noch Rücksprache halten. Es bleibt abzuwarten, ob die Delegierten diesen Parforceritt über sich ergehen lassen.

R. Sch.

DGB: Für die Rechte der Frauen Auf Worte müssen Taten folgen

Die Probleme der Frauen sind in aller Munde. Kein Wunder, denn kein Politiker kann es sich leisten, zu Fragen wie Frauenarbeitslosigkeit und damit verbundene Ausbildungs- und Berufsnot der Frauen, Lohndiskriminierung, soziale Sicherung, gesellschaftliches und politisches Engagement keine Antworten zu geben. Programme der Politiker, der Parteien und anderer Organisationen, die sich mehr oder weniger berufen sehen, zu Frauenfragen Stellung zu nehmen, sind jedoch genau zu prüfen. Wird das alte Rollenbild, scheinbar modern und alternativ, propagiert? Wird die Berufstätigkeit der Frauen gleichberechtigt akzeptiert? Werden die Frauen von Erziehungsaufgaben entlastet und die Integration ins Erwerbsleben durch bildungspolitische Maßnahmen gefördert oder umgekehrt?

Der 11. ordentliche DGB-Bundeskongress, der im Mai in Hamburg stattfand, stellte fest: „Frauen und Männer haben ein gleiches Recht auf Bildung und Ausbildung. Diese Rechte müssen für alle durchgesetzt werden (Antrag Nr. 208).“ Diese formulierte Position des DGB bildet die Grundlage für die Beurteilung der Lösungsvorschläge einzelner Parteien und Politiker und zeigt gleichzeitig die wichtigsten Arbeitsschwerpunkte der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in der Zukunft auf.

NACHRICHTEN für den aktiven Gewerkschafter

Pro und Kontra der Lösungsvorschläge zur Beseitigung der Frauenarbeitslosigkeit sind von den gewerkschaftlich organisierten Frauen ausführlich zu diskutieren. In der Öffentlichkeit wird die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, vor allem für Frauen, als ein entscheidendes Mittel zur Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit dargestellt. Die CDU-Frauenvereinigung fordert in ihrem Aktionsprogramm '78 „Wahlfreiheit sichern – Partnerschaft“ die Ausweitung der Teilzeitarbeit. Gleichzeitig sollen Unternehmen, die „Modellversuche Teilzeitarbeit“ durchführen, subventioniert werden. Das heißt konkret, die Teilzeitarbeit soll für die Frauen die Arbeitszeitform der Zukunft werden (so die Intentionen der CDU-Frauenvereinigung).

Das Angebot klingt verlockend, denn sicherlich kennt fast jeder aus eigener Erfahrung, daß Frauen, wenn sie Kinder haben, oft auf Teilzeitarbeit angewiesen sind. Die fehlenden Kindertagesstätten, Ganztagschulen, sind da-

für meist ein Grund. In der Tat, ein Drittel der arbeitslosen Frauen sucht eine Teilzeitarbeit, aber, und das muß deutlich herausgestellt werden, zwei Drittel, also die Mehrzahl, ist auf Vollzeitarbeitsplätze angewiesen.

Die Teilzeitarbeit kann auch in der Zukunft nicht die Alternative zur Vollzeitarbeit für Frauen sein, denn ein eigenständiges Einkommen wird durch Teilzeitarbeit nicht gesichert. Dazu kommen noch weitere Benachteiligungen, z. B. in der Eingruppierung, den Qualifikationsanforderungen, der Sicherheit der Arbeitsplätze und verstärkter Leistungsdruck. Wer die Teilzeitarbeit für Frauen vorantreibt, ohne dabei die Ursachen des Wunsches nach Teilzeitarbeit zu berücksichtigen und alternativ dazu Lösungen anzubieten (z. B. bezahlter Sonderurlaub bei Geburt eines Kindes, Ganztagschulen usw.), der gesteht den Frauen nur ein „halbes“ Recht auf Arbeit zu und leistet damit der Argumentation „Frauen seien Doppelverdiener“ Vorschub.

In die gleiche Richtung zielt der Vorschlag, Heimarbeit für Frauen zu verstärken. Diejenigen Frauen, die bisher aufgrund regionaler und wirtschaftlicher Bedingungen gezwungen sind, Heimarbeit auszuführen, könnten sicherlich über die Nachteile Bände schreiben. Ganz abgesehen von den schlechten gesetzlichen Schutzbestimmungen der Heimarbeiter. Die Nachteile der Heimarbeit werden auch mit Formulierungen wie: „sogenannte moderne Heimarbeit“ (CDU-Frauenaktionsprogramm) für Steno- und Phonotypistinnen, Journalistinnen, Wirtschaftlerinnen nicht verschleiert. Solche Vorschläge fördern konservative Einstellungen- und Verhaltensweisen und versuchen als Problemlösung die Rückkehr ins Hausfrauendasein. Diesen Bestrebungen ist energisch entgegenzutreten (Antrag Nr. 209 des DGB-Bundeskongresses). Es muß möglich sein,

den Beruf lebensbegleitend ausüben zu können.

Andere Wege zeigt der DGB auf, der die Frauenarbeitslosigkeit als Teil der gesamten Arbeitslosigkeit versteht. 1. Gesamtgesellschaftliche Rahmenplanung und Mitbestimmung der Gewerkschaften auf allen Ebenen. 2. Verkürzung der Arbeitszeit, u. a. die Einführung der 35-Stunden-Woche. 3. Verbesserung der Rationalisierungsschutz- und Kündigungsschutzvereinbarungen. 4. Anhebung und Veränderung des Qualifikationsniveaus der Frauen durch Öffnung neuer Berufswege (technische Berufe) und stärkere Berücksichtigung der Mädchen bei Vergabe öffentlicher Mittel zur Schaffung von mehr qualifizierten Ausbildungsplätzen. Dies gilt auch bei überbetrieblichen Ausbildungsstätten. 5. Verbesserung der Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten durch Änderung des Arbeitsförderungs-gesetzes.

Die Beseitigung der Lohndiskriminierung ist ständiger Auftrag der Gewerkschaften. In den vergangenen Jahren wurde zwar im tarifpolitischen Bereich viel erreicht. Trotzdem gibt es noch nach wie vor Fälle von Lohnbenachteiligung. Veränderung und Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale und verstärkte Kontrolle von Seiten der Betriebsräte bei der Eingruppierung sind unerlässlich. Die durchgeführten Aktionen „gerechte Eingruppierungen“ beweisen es. Sie müssen fortgesetzt werden, damit aufgrund der Arbeitslosigkeit die Lohnfrage nicht auf der Strecke bleibt.

Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Verbesserung der sozialen Infrastruktur stellen eine wichtige Voraussetzung für die Integration ins Erwerbsleben dar. Vorrangig ist auf die Einführung der Ganztagschulen und Ganztagskindergärten hinzuwirken. Außerdem muß anstelle des von der CDU favorisierten Erziehungsgeldes ein bezahlter Sonderurlaub (bei Sicherung des Arbeitsplatzes) gefordert werden.

Maßnahmen und Forderungen kann man nur durchsetzen, wenn sich die Betroffenen stärker als bisher engagieren, Druck ausüben. Die Mobilisierung ist im Rahmen von betrieblichen und überbetrieblichen Aktionen möglich. Diese Aktionen fördern Problembewußtsein, Selbstbewußtsein und solidarisches Handeln. Die Aktionsformen sind unterschiedlich und den jeweiligen betrieblichen, örtlichen und regionalen Bedingungen anzupassen.

Einen Beitrag im Kampf gegen Frauenarbeitslosigkeit und Lohndiskriminierung stellt die Kundgebung des DGB Rheinland-Pfalz zu diesen Themen am 9. September 1978 in Mainz dar. „Komm, kämpfe mit uns für Dich“, heißt es im Aufruf zur Demonstration, denn den Worten müssen Taten folgen.

Karin Roth

Neue Technik frißt Arbeitsplätze Das Beispiel des VW-Konzerns

Die Wissenschaftler in vielen Ländern der Welt entwickeln in schnelltem Tempo immer modernere Techniken, die das Leben der Menschen in allen Bereichen stark beeinflussen und verändern, ganz besonders im Produktionsbereich. Die entscheidende Frage aber lautet überall: Wer wendet die neuen Technologien an – mit welchem Ziel und zu wessen Nutzen? Am Beispiel des Volkswagenwerkes wird deutlich, wie mit Hilfe dieser neuen Technologien Rationalisierungen unter kapitalistischen Voraussetzungen erfolgen, wie sie wirken und welchen geringen Einfluß der Betriebsrat und die Gewerkschaften darauf haben.

In der Volkswagen AG haben 1973 rund 125 000 Beschäftigte 11,5 Milliarden DM Umsatz erwirtschaftet. Drei Jahre später haben 97 000 Beschäftigte 17 Milliarden DM Umsatz erbracht. Mit 22,5 Prozent Arbeitern weniger wurde also 1976 gegenüber 1973 eine Steigerung von nahezu 50 Prozent erzielt.

Die Entlassung von 28 000 Arbeitern konnte zwar von den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat nicht verhindert werden. Es gelang ihnen aber, die völlige Schließung einiger Werke des VW-Konzerns abzuwenden. In verstärktem Maße wurden dann von der Konzernleitung neue Produktionsmethoden eingeführt.

Die zweite Generation von Robotern kam zum Einsatz, die auch für komplizierte Arbeiten verwendet werden kann. Elektronisch gesteuerte Pressenstraßen und Lackieranlagen werden gegenwärtig eingerichtet. Geplant sind Hochregallager für Fertigungsteile, die dann – elektronisch gesteuert – ihrem Bestimmungsort zugeführt werden. Parallel dazu wurde ein Personaldateninformationssystem entwickelt, das in seiner Endstufe jeden einzelnen Arbeiter schon beim Betreten des Betriebes mit Hunderten von Daten erfassen wird. Solch ein Datensystem, gekoppelt mit verschiedenen Produktionssteuerungssystemen, eröffnet den Unternehmern Möglichkeiten, deren Konsequenzen heute erst in Umrissen erkennbar sind.

Die Anwendung neuer Forschungsergebnisse in der betrieblichen Praxis können und wollen Gewerkschafter nicht verhindern. Für uns als Gewerkschaftsfunktionäre stellt sich die Aufgabe, gegen die kapitalistischen Ziele Bollwerke zu errichten, damit die technische Entwicklung nicht einseitig zu Lasten der Arbeiter geht.

Die Industriegewerkschaft Metall hat im Volkswagenwerk dank ihrer organisatorischen Stärke mit dem Unternehmen Verträge abschließen können, die den

Arbeitern einen gewissen Schutz gegen Willkürmaßnahmen bieten. Kolleginnen und Kollegen, die über 50 Jahre alt sind, aber auch Kollegen mit schlechtem Gesundheitszustand, können nach Umsetzung auf einen leichteren Arbeitsplatz nicht mehr im Lohn herabgestuft werden, wenn dort weniger bezahlt wird. Darüber hinaus gilt für Kollegen über 55 Jahre, daß sie nicht mehr aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden können. Unabhängig vom Lebensalter haben alle Beschäftigten, die aus betrieblichen Gründen ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, eine Lohngarantie bis zu 24 Monaten.

Das ist zwar noch unbefriedigend, aber ein erster Schritt, um negative Entwicklungen aufzufangen. Daneben gibt es verschiedene Regelungen, die nicht nur Abwehrcharakter haben, sondern auch Initiativen bei laufenden und zukünftigen Entwicklungen ermöglichen. Dazu gehört die Einflußnahme der Betriebsräte auf die Arbeitsplatzgestaltung, auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, auf Personalplanung, Arbeitsbewertung und Lohnstrukturen sowie das offensive Auslegen von Gesetzen und Verordnungen zugunsten unserer Kollegen.

Neben solchen Möglichkeiten, die keineswegs ausreichen, um immer wirksam die negativen Folgen der Rationalisierung und der Einführung neuer Technologien abzuwenden, ist es unerlässlich, daß die Betriebsräte mit mehr Rechten ausgestattet werden. Insbesondere geht es darum, daß sie und die Vertreter der Gewerkschaften bereits bei den Investitionsentscheidungen mitbestimmen und dabei auch auf die Bedingungen, unter denen Investitionen zu erfolgen haben, Einfluß nehmen können. Wenn letztlich – wie bei VW – die Arbeitsplätze auf der Strecke bleiben, dann sind das Bedingungen, die wir als Gewerkschafter niemals akzeptieren.

H. Flamme

VL-Wahl '78 bei IG Drupa

Für den 18. Oktober hat der Hauptvorstand der IG Druck und Papier die Mitgliedschaft zur Wahl der gewerkschaftlichen Vertrauensleute aufgerufen. Danach soll „die betriebsnahe Gewerkschaftsarbeit neue Impulse bekommen“. Neben der Aufgabe, den Belegschaften gewerkschaftliche Zielsetzungen deutlich zu machen, geht es nach dem Aufruf des Hauptvorstandes auch darum, wie „den ständig wachsenden Versuchen der Unternehmer, Betriebsräte und Belegschaften zu disziplinieren und bereits erkämpfte Rechte wieder abzubauen, durch organisierte Gegenmaßnahmen wirksam begegnet“ werden kann.

Den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wird zusammen mit den gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten, Jugendvertretern und Vertrauensmännern der Schwerbehinderten die Aufgabe gestellt, „die gesamte Belegschaft eines Betriebes für gewerkschaftliche Aktionen zu mobilisieren“. Daß nach dieser Devise bereits in der Vergangenheit viele Vertrauensleute gehandelt haben, unterstreichen die erfolgreich geführten Arbeitskämpfe.

Bei der Vorbereitung der VL-Wahl wird es notwendig sein, Lehren aus den jüngsten Arbeitskämpfen zu diskutieren, um für kommende Auseinandersetzungen gewappnet zu sein. Schon hat der Bundesverband Druck erklärt, daß er nicht bereit sei, die Forderung für den gekündigten Manteltarifvertrag nach der 35-Stunden-Woche zu akzeptieren. Insbesondere sollten die Wahlen mit einem unmißverständlichen Votum gegen die Aussperrung, dem brutalen Mißbrauch unternehmerischer Macht, verbunden sein.

In den Leitlinien für die Kandidatenaufstellung wird zum Ausdruck gebracht, daß die Vertrauensleute sich für eine verstärkte gewerkschaftliche Kampfkraft im Betrieb einsetzen sollen. Gleichzeitig käme es darauf an, solidarisches Handeln zu entwickeln, insbesondere beim Kampf um höhere Löhne, gegen Entlassungen, für Neueinstellungen, gegen die Zustimmung von Überstunden.

Weitere Hinweise für die Wahl und Arbeit der Vertrauensleute sind in der vom Hauptvorstand herausgegebenen Schriftenreihe Heft 22 enthalten. Außer den Richtlinien und der Wahlordnung werden Erfahrungen der Arbeit gewerkschaftlicher Vertrauenskörper vermittelt und Vorschläge für den Arbeitsplan des Vertrauenskörpers sowie für den gewerkschaftlichen Betriebsplan unterbreitet.

W. P.

11. Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie

Am 1. September 1978 tagte in Saarbrücken der 11. Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie. Zwischen den Gewerkschaftskongressen, die alle vier Jahre stattfinden, sollen die Gewerkschaftstage Arbeitstagen sein. Der 11. Gewerkschaftstag befaßte sich be-
 wußt nicht mit Fragen der Arbeits- und Einkommensbedingungen, sondern mit der künftigen Energiepolitik. Bundesforschungsminister Hauff sprach zum Thema: Deutscher Kohlebergbau — Pfeiler zukünftssicherer Energieversorgung. NACHRICHTEN werden in Nr. 10/1978 ausführlich berichten.

Aufsichtsratswahlen: DGB eindeutig vorn

Das Ergebnis der ersten Aufsichtsratswahlen nach dem sogenannten Mitbestimmungsgesetz von 1976 liegt jetzt vor. Danach haben die Gewerkschaften des DGB von den Arbeitnehmermandaten genau 85,95 Prozent errungen. Die DAG bekam nur 9,06 Prozent der Mandate, andere Organisationen erreichten 1,75 Prozent und Unorganisierte 3,24 Prozent. In dieser Rechnung sind die Mandate der leitenden Angestellten, die der Gesetzgeber den Arbeitnehmern zuzählt, obgleich sie in der Regel zur Unternehmerseite gehören, nicht enthalten.

Zu wählen waren (ohne leitende Angestellte) 2747 Belegschafts- und Gewerkschaftsvertreter für die Aufsichtsräte von 457 Unternehmen. Davon erhielten Kandidaten von DGB-Gewerkschaften 2361 Sitze. Aufschlußreich ist die Sitzverteilung bei den leitenden Angestellten. Von insgesamt 457 sind nur 56 Mitglieder von DGB-Gewerkschaften, 7 gehören der DAG an, 23 anderen Organisationen und 371 gelten als unorganisiert (NACHRICHTEN werden sich in der Oktober-Ausgabe ausführlich mit den Resultaten dieser Aufsichtsratswahl befassen).

Wahlinitiative: Stoppt Dregger

Ehren- und hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre aus Hessen haben anläßlich der hessischen Landtagswahl am 8. Oktober 1978 eine Initiative „Stoppt Dregger — Gewerkschafter gegen Dregger“ gebildet. Als aktive Gewerkschafter hatten es die Mitglieder der Initiative „im Interesse der Arbeitnehmer für notwendig, daß ein Wahlsieg

der CDU in Hessen mit Dregger an der Spitze verhindert wird“. Die Initiatoren erklärten auf einer Pressekonferenz, daß sie sich nicht als eine Wahlinitiative „Wählt SPD“ verstehen.

Bundesarbeitstagung der IG Chemie

Die IG Chemie-Papier-Keramik hat jetzt die Arbeitsthesen für ihre 2. Bundesarbeitstagung veröffentlicht, die vom 5. bis 8. November 1978 in München stattfinden wird. In vier Arbeitsgruppen werden folgende Themen diskutiert: 1. Reformpolitik unter veränderten Rahmenbedingungen; 2. Gewerkschaftspolitische und gesellschaftspolitische Perspektiven der Mitbestimmung; 3. Schwerpunkte der Tarifarbeit und 4. Gewerkschaftliche Betriebspolitik.

Eine Bundesarbeitstagung der IG Chemie-Papier-Keramik findet jeweils zwischen zwei Gewerkschaftstagen mit den Delegierten des letzten Gewerkschaftstages statt. Außerdem nehmen daran teil die Mitglieder des Hauptvorstandes, die Bezirksleiter, die Mitglieder der vom Gewerkschaftstag gewählten Kommissionen und Ausschüsse, die Vorsitzenden der Industrie- und Berufsgruppenausschüsse sowie alle Sekretäre und Geschäftsführer in den Verwaltungsstellen, Bezirken und in der Hauptverwaltung. Die erste Tagung dieser Art hatte im Oktober 1974 stattgefunden.

Ausbilden statt Aufbewahren

In der Zeitung METALL kritisierte Hans Preiss, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, die Änderung der Anrechnungsverordnung für das schulische Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) durch Bundesminister Lambsdorff. Künftig werde — den Wünschen der Unternehmer entsprechend — der Besuch des BGJ in weiten Bereichen nur noch zur Hälfte auf die Lehrzeit angerechnet. Die IG Metall befürchtet, daß das BGJ „Wartesaal für arbeitslose Jugendliche“ wird. Der Vorteil für die Unternehmer bestehe darin, daß die Kosten für das erste Ausbildungsjahr, das am teuersten sei, vom Staat getragen würden. Gleichzeitig könnten die Jugendlichen länger produktiv eingesetzt werden. Preiss stellte die Frage, ob es um einen „Beitrag zur Beseitigung der Jugendarbeitslosigkeit oder Preisgabe der jugendlichen Arbeitskraft an die Willkür einzelbetrieblicher Rentabilitätsinteressen“ gehe.

PERSONALITÄTEN

Hans Alker, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, wurde auf dem 11. Gewerkschaftstag der IG Bergbau und Energie zum Zweiten Vorsitzenden gewählt. Er ist Nachfolger des aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand getretenen Helmut Gelhorn. Neu in den geschäftsführenden Vorstand kam Walter Beer, der seit 1968 in der IGBE-Hauptverwaltung in Bochum die Abteilung Mitbestimmung und AT-Angestellte leitete.

Hans Büttner, Bundesgeschäftsführer der Deutschen Journalisten-Union (dju) beim Hauptvorstand der IG Druck und Papier, gibt ab 1. Oktober seine bisherige Tätigkeit auf. Er wechselt zur Friedrich-Ebert-Stiftung nach Bonn, für die er ab 1. Dezember als Gewerkschaftsberater in Sambia arbeitet.

Nikolaus Fasold, Fliesenfabrikant und Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI), erklärte Mitte August seinen Rücktritt. Mit nur sechs Monaten hat er die wohl kürzeste Amtszeit als Repräsentant des Unternehmensverbandes. Im Juni erhielt er einen Strafbefehl wegen Steuerhinterziehung. Wie andere Unternehmer hatte der Präsident Spenden an die CDU fließen lassen, die er allerdings als „Honorar“ von der Steuer absetzte. Sein designierter Nachfolger ist der Brillenhersteller Rodenstock.

Gerhard Herbst, seit mehreren Jahren hauptamtlich bei der Verwaltungsstelle Mannheim der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, übernahm ab 1. Juli in der Hauptverwaltung den Arbeitsbereich Jugend. Bisher befaßte er sich mit den Bereichen Wirtschaft, Jugend und Berufsausbildung. Der gelernte Versicherungskaufmann löst Hans Henneberg ab, der in das Sachgebiet Wirtschaft wechselte.

Heinz Oskar Vetter, DGB-Vorsitzender und Präsident des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), will sich als Kandidat der SPD für die Direktwahlen zum Europaparlament im Juni 1979 aufstellen lassen. Diese Kandidatur soll zu einer höheren Wahlbeteiligung in der Bundesrepublik und zur Zusammenarbeit im Rahmen der europäischen Arbeiterbewegung beitragen. Allerdings scheint Vetter die Verbindung von parlamentarisch-politischem Mandat und gewerkschaftlichem Auftrag nicht unproblematisch. „Ich hoffe, es wird einmal eine gute und politisch notwendige Tradition in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte, daß DGB-Vorsitzende kein parlamentarisches Mandat übernehmen. Das sollte ungeschriebene Regel sein, denn diese Regel dokumentiert unsere Unabhängigkeit.“ Für die Position des EGB-Präsidenten will sich Vetter dagegen nicht mehr bewerben.

Minister Ehrenberg will Regelung über zumutbare Arbeit verschärfen

Bundesminister Ehrenberg hat Mitte Juli wieder einmal die Absicht erklärt, der hohen Dauerarbeitslosigkeit zu Leibe zu rücken. Die Kernpunkte seines Maßnahmenkatalogs liegen in einer erneuten Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes sowie in der Umstrukturierung der Arbeitsvermittlung. In den Überlegungen spielen jedoch die Ursachen der Arbeitslosigkeit keine Rolle. Ehrenberg zeigt auch keine Möglichkeiten auf, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Insofern steht zu erwarten, daß sich die vorgeschlagenen Maßnahmen im wesentlichen als eine Kosmetik der Arbeitslosenzahlen auswirken und die tatsächliche Arbeitslosigkeit höchstens geringfügig lindern.

Der Minister stützt sich hauptsächlich auf eine Untersuchung des Münchener Instituts Infratest, die von seinem Amt in Auftrag gegeben wurde. Diese Studie räumt jedoch gleich zu Beginn ein, daß „weder die Bedingungen für die Entstehung neuer Arbeitsplätze noch die Veränderung oder die Aufgaben von Arbeitsplätzen ermittelt wurden“. Die Untersuchung beschränkt sich vielmehr auf die Darstellung von Möglichkeiten und Schwierigkeiten bei der Vermittlung von Arbeitslosen.

Seit 1973 haben die Unternehmen die Zahl der Arbeitskräfte insgesamt um etwa fünf Prozent reduziert. Inzwischen besteht ein hoher Sockel von Dauerarbeitslosen, der ungefähr ein Fünftel der Gesamtzahl ausmacht. Besonders betroffen sind gering qualifizierte Arbeiter und Angestellte, Frauen und Berufsanfänger. In der Regel vermindert sich das Haushaltseinkommen durch die Arbeitslosigkeit um 600 DM. Bei einer erneuten Arbeitsaufnahme muß mit einer Entqualifizierung und mit Einkommensverschlechterungen gerechnet werden.

Im Mittelpunkt der Studie steht die Arbeitsvermittlung durch das Arbeitsamt. Hier zeigen sich bereits grundsätzliche Schwierigkeiten. Aufgrund der Wirtschaftskrise und der Arbeitsplatzvernichtung sind die Arbeitsämter häufig nicht in der Lage, Stellen anzubieten. Eine Umfrage ergab, daß einer gemeldeten Stelle im Durchschnitt 4,5 Arbeitslose gegenüberstehen. So ist es kaum verwunderlich, daß ein Drittel der Arbeitslosen aus der offiziellen Statistik ausscheidet, ohne jemals ein Vermittlungsangebot des Arbeitsamtes erhalten zu haben; mehr als zwei Drittel fanden durch eigene Bemühungen einen neuen Arbeitsplatz. Hinzu kommt, daß in 25 bis 30 Prozent der Fälle der Arbeitsplatz bereits besetzt war, wenn ein Bewerber sich über das Arbeitsamt meldete. Außerdem scheinen bei den Unternehmern die Vorurteile gegenüber Arbeitslosen, die vom Arbeitsamt vermittelt werden, noch größer zu sein. Häufig wird allein schon die Tatsache

der Arbeitslosigkeit als entscheidender Mangel angerechnet.

Deutlich brachte die Studie aber auch die Überlastung der Vermittler zum Ausdruck. Von einer Vermittlerstelle mit zwei Beschäftigten müssen im Durchschnitt 600 Arbeitssuchende betreut werden. Ein Vermittlungsgespräch dauert in der Regel neun Minuten, für eine Arbeitsberatung stehen durchschnittlich 22 Minuten zur Verfügung. Eine solche Kurzaufbereitung kann natürlich in keinem Fall für eine intensive Information oder individuelle Beratung ausreichen.

Insofern ist es zu begrüßen, daß die Ämter personell besser ausgestattet werden sollen. Auch die Ausbildung der in der Vermittlung Beschäftigten soll qualifizierter werden. Darüber hinaus schlägt der Arbeitsminister vor, den Außendienst der Arbeitsämter zu intensivieren, um den Informationsstand über die vorhandenen Arbeitsplätze zu erhöhen. Die weiteren Maßnahmen betreffen eine Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes. Über eine Ausweitung der Umschulungsmöglichkeiten sollen längerfristig Arbeitslose verpflichtet werden, an Kurzlehrgängen und anderen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilzunehmen.

An einzelnen konkreten Maßnahmen wird deutlich, daß besonders die Unternehmer mit zusätzlichen finanziellen Vergünstigungen rechnen können. Eingliederungs- und Einarbeitungsbeihilfen sowie ein Lohnkostenzuschuß bis zu 80 Prozent bei der Einstellung von Schwervermittelbaren sind die Bonbons für die Unternehmer. Dagegen wird auf die Arbeitslosen ein stärkerer Druck ausgeübt. Die Auslegung, was für den Arbeitssuchenden eine neue „zumutbare“ Arbeit ist, wird voraussichtlich verschärft. Der Arbeitsminister will feststellen wissen, daß „Übergangsweise“ eine Beschäftigung angenommen werden muß, die der bisherigen Tätigkeit und der Ausbildung „nicht ganz“ entspricht. Die Erfahrung hat gezeigt, daß mit solchen Mitteln kein einziger neuer Arbeitsplatz geschaffen wird. R. Sch.

Behindertenwahl

Im Herbst 1978 stehen die Wahlen der Vertrauensmänner für Schwerbehinderte an. Nach dem Schwerbehindertengesetz von 1974 erfolgt diese Wahl in allen Betrieben und Dienststellen, die mindestens fünf Schwerbehinderte ständig beschäftigen. Die Vertrauensmänner und ihre Stellvertreter nehmen Aufgaben wahr, die denen der Betriebsräte vergleichbar sind. Sie überwachen die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die zugunsten von erwerbsgeminderten Beschäftigten bestehen. Gegenüber dem Unternehmer vertreten sie die Interessen dieser besonderen Gruppe.

Der Vertrauensmann der Schwerbehinderten nimmt an den Sitzungen des Betriebs- und Personalrats teil. Er hat sogar das Recht, Beschlüsse dieser Organe für die Dauer von einer Woche auszusetzen, wenn eine erhebliche Beeinträchtigung von Interessen der Schwerbehinderten droht. Dieses Recht ist auch im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Darüber hinaus kann er mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung dieser Beschäftigten einberufen. Die Gewerkschaften streben an, daß die Interessenvertretung der Schwerbehinderten eng mit der Arbeit der Betriebsräte und gewerkschaftlichen Vertrauensleute verknüpft wird.

Gegen andere Regelungen des Schwerbehindertengesetzes laufen die Unternehmer Sturm. Sie wollen erreichen, daß der Pflichtenatz zur Beschäftigung Behinderter gesenkt wird. Die gesetzliche Regelung sieht vor, daß Betriebe über 16 Beschäftigte mindestens 6 Prozent der Arbeitsplätze mit erwerbsgeminderten Arbeitskräften besetzen müssen. Wird diese Quote nicht eingehalten, wird eine Ausgleichszahlung von 100 DM pro unbesetzten Arbeitsplatz abgefordert. Diese Gelder fließen einem Fonds zu, der zur beruflichen Eingliederung und zur Ausgestaltung von Arbeitsplätzen für Schwerbehinderte dient. Die IG Metall weist das Ansinnen der Unternehmer zurück. Nach Schätzung der Gewerkschaft wird die Zahl der Schwerbehinderten bald die 1,5-Millionen-Grenze erreichen. Bei den Versorgungsämtern liegen rund 450 000 Anträge. Die Beibehaltung der jetzigen Pflichtquote ist daher dringend geboten.

Auf ein positives Echo der Gewerkschaften stieß der inzwischen verabschiedete Gesetzentwurf zur Senkung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte. Ab 1. Januar 1979 liegt sie für diesen Personenkreis bei 61 Jahren und ab 1. Januar 1980 bei 60 Jahren. R. Sch.

Angestelltenrationalisierung: Gegenwehr beginnt im Betrieb!

Infolge der modernen Datenverarbeitung breitet sich die Rationalisierung über fast alle Angestelltenarbeitsplätze aus. Auch bislang ausgesparte qualifizierte Experten- und Beraterfunktionen werden davon betroffen (siehe Nachrichten 7/78). Eine derartig voranschreitende Rationalisierung führt langfristig zur physischen und psychischen Verelendung, zu Dequalifizierung, materiellen Einbußen und Arbeitslosigkeit. Auch kurzfristig auftretende Anforderungen an Zusatzqualifikationen (z. B. EDV-Kenntnisse), an Kreativität, Verantwortung, Entscheidungsbereitschaft, Reaktionsschnelligkeit usw. können nur als vorübergehende Stationen innerhalb einer permanenten Verschlechterungstendenz betrachtet werden.

Diese umfassende Durchrationalisierung im Angestelltenbereich erleichtert aber auch — so paradox es klingen mag — die Gegenwehr im Betrieb. Gelingt es den betrieblichen Interessenvertretungen, allen Angestellten die langfristig eintretende gemeinsame Betroffenheit überzeugend zu vermitteln, so ist die erste wichtige Bresche schon geschlagen.

Wegen der vielfältigen Erscheinungsformen von Angestelltenrationalisierung — wie Einführung oder Weiterentwicklung der EDV, Mechanisierung, Arbeitsteilung, Abverlangen von Überstunden, Standardisierung der Formulare, Zeit- und Terminvorgaben einschließlich systematischer Kontrollen, Prämienlohnsysteme, Wecken von Aufstieghoffnungen bei unbezahlter Mehrarbeit usw. — ist es günstig, die wesentlichen Gemeinsamkeiten aufzuzeigen, wie z. B. Vereinfachung und damit Verbilligung von Arbeitstätigkeiten, Wegfall von Pausen und Bewegungsspielräumen, Erhöhung des Arbeitstempos, Ableisten von unbezahlter Arbeit, also letztlich Einsparung von Personalkosten.

Weiterhin müssen Keime von Rationalisierungsprozessen aufgespürt und in ihren möglichen Weiterentwicklungen und Auswirkungen dargestellt werden. Nicht nur die vergleichsweise harmlosen Auswirkungen in der Gegenwart, sondern auch die konfliktbeladenen Folgen für die Zukunft müssen betrachtet werden. (Zum Aufspüren der Keime stellt die Abteilung „Automation und Technologie“ der IG-Metall-Vorstandsverwaltung neuerdings eine Checkliste zur Verfügung, in die auch der Angestelltenbereich einbezogen ist.)

Wenn man beobachtet, wie unterschiedlich der Rationalisierungsgrad zur Zeit noch in den einzelnen Angestelltenbereichen der privaten und öffentlichen Verwaltungen ist, lohnt es sich für die betrieblichen Interessenvertretungen fast immer, in den Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben

und Gewerkschaften zu treten. Dort sollten speziell Informationen über typische zeitliche Abläufe, z. B. über die Einführung des computergestützten Konstruierens oder der Einführung von Datensichtgeräten, abgefragt werden.

Will man die gemeinsame Betroffenheit aller Angestellten verdeutlichen, reichen allgemeine Aufforderungen zur Solidarität allein nicht aus. Die Notwendigkeit des gemeinsamen Handelns muß sachlich sehr genau begründet werden — durch die präzise und überzeugende Einschätzung von Rationalisierungsmaßnahmen, ihrer möglichen Weiterentwicklung und Wirkungsweisen. Diese Einschätzung dient wiederum als Grundlage für die Formulierung einer grundsätzlichen Position zu der anstehenden Maßnahme. Lehnt man beispielsweise die Einführung von Datensichtgeräten prinzipiell ab oder stimmt man ihr — unter bestimmten Bedingungen — zu? Ausgehend von dieser Fragestellung können dem Arbeitgeber beispielsweise folgende Bedingungen abverlangt werden:

— Arbeitsplatzgarantien. Dabei sollten die z. Zt. über bestimmte Tarifverträge ausgehandelten Abfindungen und der erweiterte Kündigungsschutz als notwendiger Zwischenschritt zu einer grundlegenden Problemlösung, wie z. B. „Arbeitszeitverkürzung“, gesehen werden.

— Fortbildungsgarantien. Der Arbeitgeber sollte nicht nur die Kosten tragen, sondern auch der Durchführung innerhalb der (bezahlten) Arbeitszeit zustimmen. Problematisch ist aber die Art der Fortbildung. Geht es nur um sogenanntes arbeitsplatzspezifisches Wissen, um eine kurzfristig angelegte Qualifizierung, z. B. nur um die EDV-Kenntnisse, die notwendig sind zur Bewältigung aktueller Arbeitsplatzanforderungen (Gerätebedienung, Programmhandhabung)? Oder geht es um die Vermittlung von Grundkenntnissen, die ausbaufähig für „Anschlußqualifizierungen“ sein können? Die permanente techni-

sche und organisatorische Weiterentwicklung im Betrieb beschleunigt das Veränderungstempo der Arbeitsplatzanforderungen und zwingt die Angestellten zu einer fortwährenden geistigen Flexibilität und Fortbildungsfähigkeit.

— Die Gewährung von zusätzlichen Erholzeiten bei starker geistiger und nervlicher Beanspruchung infolge veränderter und neuartiger Belastungen wie Monotonie, Fehlerlosigkeit, Reaktionsschnelligkeit, Abstraktionsfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit usw. in Form von Pausenregelungen.

— Das Verbot von Überstunden.

— Das Aufhalten der fortschreitenden Arbeitsteilung sowie der damit verbundenen Dequalifizierungs- und Herabgruppierungstendenzen. Es genügt langfristig nicht, Dequalifizierung und Herabgruppierung nur zeitlich aufzuhalten oder so teuer wie möglich zu machen, wie es mit Hilfe von Tarifverträgen durchgesetzt worden ist. Das nutzt nur den derzeitigen, jedoch nicht den nachfolgenden Arbeitsplatzinhabern. Derartige Regelungen müssen jedoch auch als notwendige Zwischenschritte in Richtung auf eine langfristig angelegte Sicherung der Qualität aller Arbeitsplätze und des Lohnniveaus betrachtet werden. Beispielsweise könnten grundlegende Veränderungen von Strukturen und Kriterien der Eingruppierungssysteme — weg von den sich ständig verändernden Arbeitsplatzanforderungen — eine interessante Möglichkeit darstellen.

Eine derartige Absicherung sollte sich aber nicht nur indirekt, sondern auch direkt auf die Arbeitsinhalte selbst richten. Beispielsweise dürften die sich durch die Einführung von Datensichtgeräten verändernden Tätigkeiten auf keinen Fall ausschließlich in „Bildschirmarbeit“ bestehen. Mit „Bildschirmarbeit“ sollten zeitlich, örtlich oder sachlich verbundene Tätigkeiten miteinbezogen werden. Zum Beispiel dürften auch die aus den Programmpaketen herausfallenden oder dort nur fragmentarisch verankerten komplizierten Problemlösungen nicht — nach dem Prinzip der Arbeitsteilung — auf gesonderte höherwertige Funktionen (z. B. „Gruppenleiter“) übertragen, sondern müßten mit der eher routinehaften „Bildschirmarbeit“ „gemischt“ werden (Mischarbeitsplätze).

Durchsetzungsgrad und Durchsetzungsform dieser Forderungen hängen von den jeweiligen betrieblichen, gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Kräftekonstellationen ab. Jedoch müssen auf betrieblicher Ebene die ersten Weichen für eine gewerkschaftliche Gegenwehr gestellt werden — nah am Problem, nah an den betroffenen Arbeitnehmern, in direkten Auseinandersetzungen mit den in Ideologien

Maulkorburteil gegen Barbara Degen HBV gewährt weiterhin Rechtsschutz

„Im Namen des Volkes“ wies das Arbeitsgericht in Köln die Klage von Barbara Degen gegen ihre Kündigung durch den Geschäftsführer des Bund-Verlages zurück. Tomas Kosta hatte die Lektorin während der Probezeit gefeuert, denn ihre politische Meinung — sie ist DKP-Mitglied — paßte nicht in die Tendenz, mit der er den gewerkschaftseigenen Verlag zu leiten gedenkt. Der Rechtsschutzvertreter des DGB, der die Interessen von Barbara Degen vor Gericht wahrnahm, argumentierte aus gewerkschaftlicher Sicht. Die Grundsätze, nach denen Kosta den Tendenzbetrieb Bund-Verlag zu leiten hat, bestimmten sich aus den Prinzipien der Einheitsgewerkschaft.

Bekanntermaßen organisieren sich in den Gewerkschaften Arbeiter, Angestellte und Beamte aufgrund ihrer gemeinsamen Interessenlage als abhängig Beschäftigte. Über den sicherlich sehr unterschiedlichen politischen und weltanschaulichen Auffassungen, die sich auch in der Zugehörigkeit zu verschiedenen Parteien ausdrücken, steht immer die gewerkschaftspolitische Übereinstimmung. Dieses Prinzip gilt auch für hauptamtlich Beschäftigte im Apparat und in den gewerkschaftseigenen Unternehmen. Das weiß Tomas Kosta, aber er hält sich nicht daran. Bereits vor dem Prozeß mußte jedem klar werden, daß sein Vorgehen — aus gewerkschaftlicher Sicht — nur Schaden anrichten kann.

Auf diese Gefahren hatten zahlreiche Gewerkschafter in Briefen und Unterschriftensammlungen hingewiesen. Gewinnt der Bund-Verlag, heißt es in einer Stellungnahme, so wird ein Urteil erstritten, das über die bisherige reaktionäre Rechtsprechung hinausgeht.

und ausgeklügelten Taktiken verpackten knallharten Profitinteressen des Kapitals. Das passive Warten auf den „Tarifvertrag von oben“ als absolutes Löser von Rationalisierungsproblemen kann auf die Dauer tödlich für die Arbeiterbewegung sein.

Nur wer sich selbst mit den komplizierten Erscheinungsformen und der Wirkungsweise von Angestelltenrationalisierung auseinandergesetzt hat, wer selbst Durchsetzungsstrategien durchdacht, verworfen und Teilerfolge durchgefochten hat, wird nachher auch für die Durchsetzung von notwendigen Tarifvertragsinhalten wie Arbeitszeitverkürzung, Veränderung der Gehaltsdifferenzierung, Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, Erweiterung des Kündigungsschutzes, Überstundenverbot usw. eintreten.

Anna Glaesmer

Und diesen unrühmlichen Lorbeer kann sich Kosta nun ums Haupt winden. Denn der „Fall Degen“ liegt vollkommen klar. Barbara Degen ist aktives Mitglied der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Aus ihrer beruflichen Tätigkeit sind keinerlei Verfehlungen anzuführen. In beiden Verhandlungsterminen wurde vielmehr ihr qualifizierter und engagierter Einsatz für den Bund-Verlag hervorgehoben.

Was blieb also Tomas Kosta, um eine unbequeme politische Meinung aus dem Verlag zu verbannen? Zur Grundlage seiner Rausschmißpolitik machte er das Maulkorburteil des Bundesarbeitsgerichts von 1972. Es wird übrigens von den Gewerkschaften heftig bekämpft, weil es selbst in der Freizeit die freie Meinungsäußerung unter der Strafe der Arbeitslosigkeit stellt. Die Gewerkschaft HBV erhob gegen dieses Urteil Verfassungsklage.

Kosta aber hat den gewerkschaftsfeindlichen Tendenzen Vorschub geleistet. Der Kündigungsschutz während der Probezeit ist mehr als dürrig. Kostas Praktiken haben nun dazu beigetragen, selbst die minimalen Rechte zu durchlöchern. Unter anderem ist eine Kündigung während der Probezeit hinfällig, wenn sie gegen das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung und gegen das Diskriminierungsverbot wegen politischer Anschauungen verstößt. Um diese Klippe des Grundgesetzes zu umschiffen, mußte er zu einer waghalsigen Konstruktion greifen. Zu dem politischen Kündigungsgrund zimmerte er einen weiteren: Ein Autor habe sich geweigert, mit Barbara Degen zusammenzuarbeiten. Zwar sind auch hier politische Motive ausschlaggebend — aber das scheint nun nicht mehr zu zählen.

Die Urteilsbegründung geht folgende Schleichwege. Wenn sich ein Autor weigert, mit der Lektorin zusammenzuarbeiten, gleichgültig warum, so ist für Kosta ein „normaler“ Kündigungsgrund geliefert. Er kann dann befürchten, daß

seinem Unternehmen Schaden entsteht. Es ist gleichgültig, ob etwa der besagte Autor lautere und nachprüfbare Beschwerden hat. Es ist sogar für das Gericht uninteressant, ob überhaupt ein Autor die Mitarbeit einstellen will. Einzig und allein zählen die Gefühle des Unternehmers. Er kann Befürchtungen hegen, und seien sie noch so sehr aus der Luft gegriffen. In der Urteilsbegründung nimmt sich das folgendermaßen aus. Es besteht der Verdacht eines Diebstahls, oder dem Unternehmer gefällt ganz einfach „die Art des Arbeitnehmers“ nicht — dann kann gekündigt werden. Eine Prüfung, ob der Verdacht durch Tatsachen erhärtet wird, ist nicht notwendig.

Nun konnte das Gericht nicht völlig übergehen, daß während des Prozesses ausschließlich politische Motive hervortraten. Aber Barbara Degens Recht auf freie Meinungsäußerung sei nicht beeinträchtigt worden, weil sie sich im Betrieb ja gar nicht betätigt hat. „Die Klägerin ist auch nach ihrem eigenen Vortrag nicht wegen einer bestimmten Äußerung gekündigt worden, sondern nur allgemein wegen ihrer politischen Auffassung oder ihrer Parteizugehörigkeit.“ Das hat Tomas Kosta nun erreicht: Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts kann ein Unternehmer ruhig aus politischen Gründen kündigen. Er muß nun noch ein weiteres Motiv herbeizaubern, und sei es nur ein unbegründetes Gefühl. Es ist offensichtlich: Die gewerkschaftliche Interessenvertretung mußte Schaden erleiden, weil Kosta die politische Meinung seiner Mitarbeiter bestimmen will. Der Hauptvorstand der Gewerkschaft HBV leistet gegen die Willkür des Geschäftsführers weiter Rechtsschutz. Die Berufung gegen das Urteil ist eingelegt. Es scheint aber darüber hinaus an der Zeit, über die Praktiken und über die Person Kostas nachzudenken. (Siehe auch S. 3.) R. Sch.

NGG-Aktionen für bessere Arbeitsbedingungen

Auf einen Anfang August in Frankfurt stattgefundenen Pressekonferenz informierte der Landesbezirksvorsitzende des Bezirks Hessen/Rheinland-Pfalz/Saar der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG), Erich Herrmann, über gerade angelaufene Aktionen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten im Hotel- und Gaststättenbereich. Mit Flugblättern und Informationsständen wird die Bevölkerung auf die anstehenden Probleme aufmerksam gemacht.

Im Mittelpunkt der bis Ende September laufenden Aktionen, die auch dazu gedacht sind, die Betroffenen zu mobilisieren, steht die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit.

Umfang der sozialen Demontage kaum noch zu überschauen

Mit dem vom Bundestag und Bundesrat im Juli 1978 verabschiedeten 21. Rentenanpassungsgesetz (RAG) und dem 10. Kriegsofferversorgungs-Anpassungsgesetz wird jetzt die dritte Etappe langfristiger sozialer Demontage wirksam. Und ein Ende ist nicht abzusehen. Weitere Einschränkungen im Bereich der Sozialhilfe und des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) werden angestrebt. Begonnen hatte die soziale Demontage mit den Haushaltsstrukturgesetzen im Januar 1976. Sie wurde 1977 durch die Verabschiedung des 20. RAG und des Krankenversicherungs-Kostendämpfungsgesetzes (KVKG) fortgesetzt.

Durch weitere Einzelmaßnahmen, Gesetze und Verordnungen des Bundes und der Länder ergänzt, haben die Verschlechterungen bei den sozialen Leistungen und Vergünstigungen inzwischen einen Umfang erreicht, der kaum noch überschaubar ist. Mit dem Haushaltsstrukturgesetz 1976 wurden die Prämien für das Prämien- und Bausparen gesenkt und für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes die Zuwachsraten ihrer Arbeitsdienste gebremst, die Fahrkostenzuschüsse eingeschränkt und die mögliche Pensionierungsgrenze vom vollendeten 62. auf das 63. Lebensjahr heraufgesetzt. Bei Beschäftigung beider Ehegatten im öffentlichen Dienst fiel bei einem Ehegatten der zum Tarifgehalt gehörende Ortszuschlag weg.

Zahlreiche Einschränkungen traten auch bei der Kinder- und Ausbildungsförderung in Kraft. Beim BAFöG wurde die 1976 fällige Anpassung der Bedarfssätze und Freibeträge ausgesetzt und der Darlehensanteil der Förderung erhöht. Für das Kindergeld und die Zuschüsse zu Renten für Kinder, die sich über das 18. Lebensjahr hinaus in Ausbildung befinden, wurden Einkommensgrenzen eingeführt, die seit dem Inkrafttreten des 20. RAG auch für die Waisenrenten der Renten- und Unfallversicherung gelten. Erziehungsbefreiungen im Rahmen der Kriegsofferversorgung für Kinder, die im Haushalt der Eltern leben, sowie der Anteil an den Wohnkosten bei der Ermittlung des Bedarfs fielen ebenfalls dem Rotstift zum Opfer. Kinder von Kriegs- und Wehrdienstbeschädigten sind von der Erholungsfürsorge nach dem Bundesversorgungsgesetz ausgeschlossen. Darüber hinaus nehmen seit Mitte 1977 die Kinderzuschüsse zu Versicherten- und Halbwaisenrenten an der dynamischen Anpassung in der Rentenversicherung nicht mehr teil. Sie sind auf den am 1. Juli 1976 erreichten Stand „eingefroren“.

Für die Arbeitslosenversicherung ergaben sich mit dem Haushaltsstrukturgesetz eine Heraufsetzung des Beitragsatzes von 2 auf 3 Prozent und zu-

gleich Leistungseinschränkungen beim AFG in Höhe von insgesamt mehr als fünf Milliarden DM für die Jahre 1976 bis 1979. Jugendliche, die nach dem Schul- oder Studienabschluß arbeitslos sind, bekommen kein Arbeitslosengeld. Durch eine neue Verordnung verminderte sich für Arbeitslose, deren Ehegatte arbeitet, das Arbeitslosengeld. Der Begriff der „Zumutbarkeit“ eines Arbeitsplatzes, der nicht der bisherigen Berufstätigkeit eines Arbeitslosen entspricht, wurde verschärft und dadurch für eine weitaus größere Zahl von Arbeitslosen das Arbeitslosengeld befristet gesperrt.

Auch beim Kurzarbeiter- und Schlechtwettergeld, vor allem aber bei der beruflichen Fortbildung und Umschulung, trafen Verschlechterungen ein. Das Unterhaltsgeld für die Teilnehmer an Fördermaßnahmen wurde gekürzt und Fördermaßnahmen für Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung, wenn sie noch keine sechs Jahre, mit abgeschlossener Berufsausbildung, wenn sie noch keine drei Jahre berufstätig waren, eingestellt. Durch das 4. Änderungsgesetz zum AFG lockerte sich die letztgenannte Einschränkung zwar etwas; zugleich aber wurde das Arbeitslosengeld für Jugendliche, die nach Abschluß der Berufsausbildung entlassen werden, herabgesetzt und festgelegt, daß Sperrzeiten auf die Zeit angerechnet werden, für die Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht. Durch diese und andere Maßnahmen verstärkte sich der Druck auf die Arbeitslosen, berufsfremde und mit einem sozialen Abstieg verbundene Arbeitsplätze anzunehmen.

Gleichfalls im Bereich des Gesundheitswesens und der Krankenversicherung setzen, beginnend mit dem Haushaltsstrukturgesetz, vor allem aber mit dem KVKG, zahlreiche Einschränkungen ein: Gekürzt wurde der Bundesanteil bei der Finanzierung von Krankenhausneubauten und die Zahlung für die Krankenversicherung der Wehrpflichtigen. Obwohl noch ein erheblicher Mangel an Spezialkliniken und Pflege-

stationen besteht, werden zu Lasten der Patienten und der Beschäftigten der „Bettenberg“ und das Personal im Krankenhausbereich abgebaut. Eine generelle Gebühr (Zuzahlung) bei Arznei-, Verband-, Heilmitteln, Brillen sowie Zuzahlungen bei Zahnersatz belastet die Betroffenen. Hinzu kommt, daß die Befreiung der Rentner, Schwerbehinderten und Bezieher von Kranken- und Übergangsgeld von der Rezeptgebühr hinfällig und die Gewährung von Kuren durch die Kranken- und Rentenversicherung, die Erstattung von Fahrkosten und der Anspruch auf Familienkrankenpflege eingeschränkt ist. Für die Verordnung von Medikamenten wird jährlich ein Höchstbetrag festgelegt. Eine Liste über Arznei-, Verband- und Heilmittel, für die künftig die Kassen die Kosten überhaupt nicht mehr übernehmen brauchen, ist in Vorbereitung. Die Mehrwertsteuererhöhung hat auch die Leistungen der Krankenversicherung verteuert.

Das 20. und 21. RAG verschiebt die zum 1. Juli 1978 fällige Rentenanpassung auf den 1. Januar 1979. Die Anpassung der Renten und Feststellung der allgemeinen Bemessungsgrundlage für die neuen Renten wurde von der Entwicklung der Arbeitsverdienste abgekoppelt und willkürlich der Satz der Rentenanpassung für den 1. Januar 1979 auf 4,5, für den 1. Januar 1980 und 1981 auf je 4 Prozent und die allgemeine Bemessungsgrundlage bereits ab 1. Juli 1978 herabgesetzt. Dadurch ergibt sich für 1979 eine Kürzung der Neurenten um rund 10 Prozent.

Die Grenzen des möglichen Zuverdienstes werden beim flexiblen Altersruhegeld von der dynamischen Anpassung ausgeschlossen und die Ruhens- und Anpassungsbestimmungen beim Zusammentreffen einer Rente aus der Rentenversicherung mit einer Unfallrente verschlechtert. Eine „Sicherungsklausel“ gibt zusätzlich die Möglichkeit, die seit Einführung der dynamischen Rentenanpassung niedrigsten Anpassungssätze von 4,5 und zweimal 4 Prozent noch weiter zu reduzieren, wenn die wirtschaftliche Entwicklung ungünstiger als angenommen verläuft. Die Schutzfrist für die Anrechnung der Rentenanpassung bei der Sozialhilfe fällt weg. Die Zahlung von Renten ins Ausland wurde eingeschränkt und das Übergangsgeld für Versicherte, die keinen Ehegatten oder Kind zu unterhalten haben, um 25 Prozent gekürzt. Beschlossen ist, daß der Beitragsatz zur Rentenversicherung ab 1. Januar 1981 von 18 auf 18,5 Prozent, in der Knappschaftlichen Rentenversicherung nur der Beitragsanteil für die Arbeitnehmer von 8,5 auf 9 Prozent, und der monatliche Mindestbeitrag für freiwillig Versicherte von 18 DM auf 72 DM bis 1979 und weiter auf 78 DM für 1982 heraufgesetzt wird. Ab 1979 führen freiwillige Beiträge nur noch unter erschwerten Bedingungen zu einer dynamischen Rente.

AUS DEM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Neue Angriffe auf die Rechte von Betriebsrat und Gewerkschaft

Die Versuche, die ohnehin völlig unzureichenden Rechte der Betriebsräte, der Gewerkschaften und der aktiven Arbeiter und Angestellten in den Betrieben einzuschränken, gehen weiter. Vor dem Hintergrund zunehmender betrieblicher Aktivitäten (Warnstreikbewegungen, Arbeitsniederlegungen im Zusammenhang mit Betriebsstillegungen) holen sich die Unternehmer massive Schützenhilfe von den Gerichten, um in den Betrieben die ihnen genehme Friedhofsruhe durchzusetzen. Eine besonders unrühmliche Rolle spielt hierbei das Bundesarbeitsgericht (BAG). Zwei neuere Entscheidungen sind alarmierend.

In einem Urteil vom 21. Februar 1978 (1 ABR 54/76) hat das Bundesarbeitsgericht zur parteipolitischen Betätigung im Betrieb Stellung genommen. Die rechtliche Grundlage, § 74 Absatz 2 BetrVG, heißt: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen.“ Während die Unternehmer offen Steu-

ergesetze brechen, um bürgerliche Parteien zu unterstützen, ganze Parteiabordnungen durch die Betriebe führen und ihnen ein Redeforum bieten, wird sich in Zukunft ein Betriebsratsmitglied jede Äußerung, egal zu welchem Thema, dreimal überlegen müssen. In dem Urteil heißt es: „Unter parteipolitischer Betätigung ist alles zu verstehen, was die Arbeitnehmer zu einer Stellungnahme in parteipolitischen Fragen veranlassen soll, dies gilt auch für Maßnahmen, die ohne Nennung einer Partei offenbar deren Interessen dient.“ Und: „Auch eine Betätigung in unmittelbarer Betriebsnähe, z. B. das Verteilen von Flugschriften parteipolitischen Inhalts vor dem Fabriktor, mit der Zielrichtung in den Betrieb hineinzuwirken, ist parteipolitische Betätigung im Betrieb.“

Das soll – wie es sich aus dem Gesetzeswortlaut klar ergibt – nicht nur für den Betriebsrat als Organ, sondern für jedes einzelne Betriebsratsmitglied gelten. Wem dient solche Entscheidung? Falsch geraten, nicht den Unterneh-

Die Möglichkeit für Rentner, an der beitragsfreien Krankenversicherung teilzunehmen, wurde eingeschränkt und der Beitragszuschuß zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung der Rentner herabgesetzt. Ab 1982 sollen alle Rentner ihren Beitrag zur Krankenversicherung selbst zahlen. Bei der Bemessung des Beitrages ist geplant, auch Zusatzrenten einzubeziehen. Überwiegend Rentner, aber auch Arbeitslose und Arbeitnehmer mit geringem Einkommen, waren und sind betroffen davon, daß die 1976 fällige Anpassung des Wohngeldes nicht erfolgte. Durch das ab 1. Januar 1978 geltende Wohngeld-Änderungsgesetz halbierte sich der allgemeine Freibetrag für Rentner. Verschlechterungen traten auch ein bei der Befreiung von der Rundfunk-, Fernseh- sowie der Telefongrundgebühr für Rentner. Ebenso wurden Sozialhilfen (Beihilfen zur Krankenkost, zu Kur- und Erholungsmaßnahmen) eingeschränkt und die Sozialhilfe-Regelsätze für dieses Jahr überwiegend überhaupt nicht oder nur geringfügig angehoben.

Auch die Anpassung der Renten der Kriegs-, Wehr- und Ersatzdienstopfer ist wie die der Rentenversicherung um

ein halbes Jahr verschoben und auf 4,5 und 4 Prozent reduziert. Der Anspruch auf Witwen- und Waisenbeihilfe für Hinterbliebene von Schwerkriegsbeschädigten, die nicht an ihrer Kriegsbeschädigung verstorben sind, wurde eingeschränkt, die Bestimmungen für die Erholungsfürsorge der Kriegsofferversorgung mehrfach und auch für den Berufsschadensausgleich der Schwerkriegsbeschädigten verschlechtert. Den nichtkriegsbeschädigten Schwerbehinderten und Hinterbliebenen von NS- und Arbeitsunfallopfern wurde die Erholungsfürsorge aufgrund des neuen Schwerbehindertengesetzes ganz entzogen. Stark gedrosselt ist der soziale Wohnungsbau, während die Mieten, vor allem die Sozialmieten, und die Gebühren für öffentliche Dienstleistungen weiter anstiegen.

Anlaß für die in der Nachkriegszeit umfangreichsten Sozialdemontagen sind die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit. Die Einschränkungen bei den Renten und Sozialleistungen aber wirken der notwendigen Sicherung von und der Schaffung neuer Arbeitsplätze entgegen.

Arthur Böppe

men und der CDU: „... auch deshalb ist eine parteipolitische Neutralität einzuhalten, weil die Arbeitnehmer des Betriebs im Kollektiv der Arbeitnehmerschaft, dem sie sich nicht entziehen können, in ihrer Meinungsfreiheit und Wahlfreiheit als Staatsbürger nicht beeinflusst werden sollen.“

Ebenso skandalös ist ein weiteres Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 14. Februar 1978 (1 AZR 76/76). Darin wird noch einmal betont, daß alle betrieblichen Arbeitsniederlegungen, die nicht von der Gewerkschaft organisiert worden sind, rechtswidrig sind und zur Kündigung berechtigen. Doch nicht genug damit. Völlig entgegen dem Wortlaut des § 102 BetrVG („Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören“) behauptet das BAG: „Bei außerordentlichen Kündigungen (Kampfkündigungen) seitens des Arbeitgebers wegen Teilnahme an rechtswidrigen Arbeitsniederlegungen entfällt eine Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG.“

Auch hier hat das BAG selbstverständlich nur das Wohl der Arbeiter und Angestellten und der Betriebsräte im Auge: „Der Betriebsrat wäre in dieser Situation auch überfordert, eine Stellungnahme abzugeben.“ Wenn diese Auslegungsregeln unseres höchsten Arbeitsgerichts Schule machen, steht uns noch einiges bevor. Gesetzlich garantierte Rechte hin, Rechte her, schließlich lebt es sich ja doch einfacher, wenn man sich mit solchen komplizierten Fragen erst gar nicht abzugeben braucht. Die einzige Antwort dagegen ist die gewerkschaftliche Aktion.

In Rundschreiben und Briefen haben die Unternehmer im Organisationsbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) während der Tarifrunde behauptet, Resolutionen und Unterschriftensammlungen zur Tarifrunde, die während einer Betriebsversammlung durchgeführt wurden, seien rechtswidrig. In der HBV-Zeitung „ausblick“ (7/8, 1978) wird betont, daß § 45 BetrVG ausdrücklich die Behandlung tarifpolitischer Angelegenheiten in Betriebsversammlungen zuläßt. Die Betriebsräte sollten sich durch Drohbriefe nicht ins Bockshorn jagen lassen: „Wenn also in einer Betriebsversammlung eine Resolution zur Abstimmung gestellt wird, die das Verhalten der Arbeitgeber rügt und die Tarifforderungen unterstützt, so ist es das selbstverständliche Recht der Anwesenden, darüber demokratisch zu diskutieren und zu beschließen.“

Auch die Kollegen des Nürnberger Versorgungsamtes haben sich gegen die Beschneidung ihrer Rechte gewehrt. Wie die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) berichtete, hatte der Verwaltungsleiter die Verteilung eines ÖTV-Flugblattes ver-

Gewerkschaften gegen Neutronenbombe

Die Jahrestagung der Nordischen Fabrikarbeiterföderation, die Ende August in der dänischen Stadt Ronneby stattfand, protestierte gegen den beabsichtigten Bau der Neutronenbombe durch die USA. Der Organisation gehören die Fabrikarbeitergewerkschaften der skandinavischen Länder an, die rund 400 000 Mitglieder haben.

Die Delegierten forderten die Regierungen ihrer Länder in einer Entschlossenheit auf, wirksame Maßnahmen für das Verbot der Neutronen- und aller anderen Kernwaffen zu ergreifen und für Abrüstung einzutreten. Der Resolution, die den Regierungen der nordischen Länder übergeben wurde, schlossen sich nach der Jahrestagung weitere Gewerkschaften an. In Finnland läuft schon seit Monaten eine von den Gewerkschaften organisierte Unterschriftensammlung gegen die N-Bombe. Auch in anderen Ländern Skandinaviens betreiben die Gewerkschaften eine aktive Kampagne gegen die Neutronenbombe und alle anderen Kernwaffen.

boten, das über die neue Urlaubsgeldregelung informierte (ÖTV-magazin 7/78). Er drohte sogar damit, die Polizei zu holen. Die ÖTV-Kollegen protestierten mit Plakaten und Spruchbändern vor dem Amt und informierten alle Beschäftigten und die Presse. Der zuständige bayrische Staatsminister meinte zu dem Vorfall, es sei „sinnvoll“, die Behördenleitungen „auch über den Inhalt der zur Verteilung gelangenden Schriften zu informieren, um so die Möglichkeit zu schaffen, vorab die Zulässigkeit abzuklären...“ Gegen diesen Zensurversuch wollen sich die ÖTV und die betroffenen Kollegen mit Nachdruck zur Wehr setzen.

Stutzig muß es machen, wenn die Unternehmer den Betriebsräten Rechte zugestehen, die im Betriebsverfassungsgesetz überhaupt nicht vorgesehen sind. So legen die „Arbeitskampfrichtlinien des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e. V.“ von 1977 fest, daß der Betriebsrat bei der „Auswahl und dem Einsatz der Notdienstleistenden“ mitzuwirken hat. Die IG Metall hat diesen Versuch, die Betriebsräte im Streikfall zu Hilfsorganen der Unternehmer zu machen, strikt zurückgewiesen und in ihrem Tarifinformationsdienst (vom 27. Februar 1978) unter dem Motto „Hände weg vom Notdienst“ die Betriebsräte aufgefordert, jede Beteiligung am Notdienst abzulehnen. Sie betont noch einmal den alten gewerkschaftlichen Grundsatz, daß allein die Gewerkschaft für die Notdienstbestellung zuständig ist. n

Offensive gegen Arbeitslosigkeit

Auch in Japan ist das „Wirtschaftswunder“ dem kapitalistischen Krisenalltag gewichen. Nach offiziellen Angaben gibt es 1,26 Millionen registrierte Arbeitslose. Die Gewerkschaften sprechen jedoch von mindestens dreimal soviel Arbeitslosen. Darum hat der Generalrat der japanischen Gewerkschaften (SOHYO) auf seiner Augusttagung in Tokio beschlossen, den Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Aktionen in der diesjährigen Herbstoffensive auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu legen. In der traditionellen Frühjahrsoffensive der Gewerkschaften, die SOHYO angeschlossen sind (4,6 Millionen Mitglieder), war eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 6 Prozent durchgesetzt worden.

Mutterschutz in der CSSR vorbildlich

Die sozialistische Tschechoslowakei hat hinsichtlich des Mutterschutzes mit die vorbildlichsten Regelungen in der ganzen Welt. So beträgt der bezahlte Schwangerschafts- und Wochenurlaub ein halbes Jahr und ist damit länger als in allen anderen Ländern. Bei Unverheirateten, Geschiedenen und Witwen beträgt diese Freistellung von der Arbeit sogar ein Dreivierteljahr.

Die Bezahlung während dieser Zeit macht 90 Prozent des bisherigen Einkommens aus. Darüber hinaus kann die Frau zur Betreuung des Kindes bis zu dessen vollendetem 2. Lebensjahr einen unbezahlten Urlaub nehmen. Der Anspruch auf den Arbeitsplatz bleibt aufrechterhalten. Sollte nach ihrer Rückkehr ins Berufsleben der alte Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stehen, so muß ihr ein anderer, der ihrer Qualifikation entspricht, angeboten werden.

Der Staat zahlt in der Zeit der unbezahlten Freistellung von der Arbeit einen Mutterschaftsbeitrag, der an unterschiedliche Kriterien gebunden und unterschiedlich hoch ist. Grundsätzlich haben auf den Mutterschaftsbeitrag alle Frauen Anspruch, unabhängig davon, ob sie vor der Entbindung berufstätig waren oder nicht. Er beträgt bei der Betreuung eines Kindes bis zum Alter von zwei Jahren 500 Kronen, bei zwei Kindern 800 Kronen und bei drei und mehr Kindern bis zu zwei Jahren 1200 Kronen. Wer nur ein Kind in diesem Alter zu betreuen hat, bekommt diese Mutterschaftshilfe nur dann, wenn daneben noch ein schulpflichtiges Kind zu versorgen ist bzw. die Mutter ledig, verwitwet oder geschieden ist. Sb.

Weltfestspiele

Kuba ist eure Heimat — so hatten die Gastgeber eingeladen. Und aus 145 Ländern der Welt waren 20 000 Delegierte und Gäste angereist: zu den XI. Weltfestspielen der Jugend und Studenten in Havanna. Dieses traditionelle Jugendtreffen fand zum erstenmal in einem lateinamerikanischen Land statt. Die Solidarität mit den Ländern der Dritten Welt in ihrem Kampf gegen Neokolonialismus und Imperialismus stand denn auch im Mittelpunkt der Meetings und Diskussionen.

Gespräche, Feste, Veranstaltungen, Freundschaftstreffen, an denen sich Tausende beteiligten. Um so absurder mutet die politische Kampagne an, mit der die Jugendorganisationen der Bundesrepublik von einer Teilnahme abgehalten werden sollten. Dennoch hatten sich im „Initiativausschuß XI. Weltfestspiele“ zwei Vorbereitungskomitees — der Arbeitskreis Festival und die Koordinierungsgruppe — zusammengeslossen. 46 Organisationen entsandten Delegierte nach Havanna: SDAJ, Jungsozialisten, Gewerkschaftsjugend, Naturfreundejugend, Sportjugend, Beamtenbund-Jugend, um nur einige zu nennen.

Selbstverständlich kamen auch Formen der Unterdrückung in den kapitalistischen Ländern zur Sprache. Die Berufsverbote in der Bundesrepublik, die Angriffe auf die Meinungsfreiheit und die Freiheit der politischen Betätigung, neofaschistische Erscheinungen wurden diskutiert. Vertreter der Gewerkschaftsjugend informierten über die Vernichtung von Arbeitsplätzen. Bernhard Wurl, Bundesjugendsekretär der IG Metall, führte aus: „Diese Erscheinungen der kapitalistischen Krise haben auch politische Auswirkungen, die für den inneren und äußeren Frieden eine gefährliche Bedrohung darstellen.“ Der Aufruf zur Solidarität aller Arbeitenden, der Ausländer und Einheimischen, der Jungen und Älteren, fand breite Unterstützung.

Niemand war überrascht, daß einzelne Vertreter von Jugendorganisationen aus der Bundesrepublik auch ihr spezielles Steckpferd mitgebracht hatten. Sie mußten jedoch feststellen, daß ein „Fall Bahro“ von der fortschrittlichen Jugend anderer Länder weitaus nüchterner betrachtet wird.

Insgesamt haben wohl alle beteiligten Jugendorganisationen aus der Bundesrepublik eine positive Bilanz gezogen. Der Austausch von Erfahrungen des gewerkschaftlichen und politischen Kampfes sowie Informationen über die Bewegungen für antiimperialistische Solidarität, Frieden und Freundschaft der Jugend brachten eine Fülle von Anregungen für die eigene Arbeit. Ba.

Denkanstöße für die Gegenwart

Peter Scherer, Der Kampf gegen das Sozialistengesetz 1878–1890, IG-Metall-Arbeitsheft 512, Herausgeber Vorstand der IG Metall, Frankfurt/Main 1978, 113 Seiten.

Das von Peter Scherer verfaßte IG-Metall-Arbeitsheft 512 gibt auf knappstem Raum (53 Seiten und 60 Seiten Anhang) einen erstaunlich informativen Überblick über die Klassenauseinandersetzungen jener Jahre. Dem Verfasser des sehr lesenswerten Heftes ist es gelungen, auch komplizierte geschichtliche Zusammenhänge kurz gefaßt und leicht verständlich als Denkanstöße für die Gegenwart zu vermitteln. Obwohl das Schergewicht der Darstellung verständlicherweise auf der Übermittlung wertvoller Erfahrungen insbesondere des gewerkschaftlichen Kampfes liegt, werden auch andere Grundfragen der Strategie und Taktik der Arbeiterbewegung deutlich.

Das Heft weist auf die Notwendigkeit einer „entschlossenen Führung“ hin, „die stark genug war, sich gegen Tendenzen der Anpassung und sektiererische Gruppen (die Anarchisten um Johann Most) durchzusetzen“. Das seit 28. 9. 1879 herausgegebene illegale Zentralorgan der „Sozialistischen Arbeiterpartei Deutschlands“ (SAP), „Der Sozialdemokrat“, spielte dabei eine herausragende Rolle.

Die Zeitung wurde von Zürich aus auf vielen Wegen nach Deutschland eingeschmuggelt. Sie trug dazu bei, die revolutionäre Zielsetzung der Partei zu stärken. Für die Parteileitung war sie ein Mittel, die illegale Organisation anzuleiten und auf gemeinsame Aufgaben zu orientieren (S. 21). „Mit der intensiven Unterstützung durch Karl Marx und — in besonderem Maße — durch Friedrich Engels ab 1881 wurde der ‚Sozialdemokrat‘ zur ‚Flagge der deutschen Partei‘“, wie Engels es formulierte.

Eine Schlüsselrolle kam dem ältesten Freund und Kampfgefährten August Bebel, dem Mitbegründer der Partei und ehemaligen Reichstagsabgeordneten Julius Motzeler zu, der als Geschäftsführer des „Sozialdemokrat“ auch Einfluß auf die Redaktion nahm. „Das Verteilernetz des illegalen Zentralorgans“, betont Peter Scherer, „wurde von Julius Motzeler, dem ‚roten Feldpostmeister‘, organisiert... Julius Motzeler war gleichzeitig der Organisator eines weit verzweigten Informations- und Warnsystems, das sich gegen die Spitzel und Provokateure der preußisch-deutschen Polizei richtete. Die Warnungen, abgedruckt im ‚Sozialdemokrat‘ mit der Unterschrift ‚Die Eisernen Masken‘, spielten eine wichtige Rolle im Kleinkrieg gegen den Unterdrückungsapparat des Bismarckstaates.“ (S. 23/24)

Das bewußtseinsbildende Wirken des „Sozialdemokrat“ verstärkte sich noch durch die eigenen Erfahrungen der Arbeiter. So lösten sich z. B. „im Verlauf der Lohnbewegungen viele Arbeiter von dem lassalleanischen Dogma des ‚ehernen Lohngesetzes‘, das eine Erhöhung der Löhne über das Existenzminimum hinaus für unmöglich erklärte“ (S. 25). Der Sieg der revolutionären Linie in der deutschen Arbeiterbewegung war die Grundlage des wachsenden Masseneinflusses und damit der Überwindung des Sozialistengesetzes. Der Parteitag in St. Gallen 1887 beschloß die Ausarbeitung eines marxistischen Programms. In diesem Zusammenhang warnte Bebel vor einer Überschätzung der Parlamentstätigkeit. Wer glaube, auf dem „parlamentarischen konstitutionellen Wege die letzten Ziele des Sozialismus“ erreichen zu können, „kenne entweder dieselben nicht oder aber er sei ein Betrüger“ (S. 45/46).

Den Überblick über die Zeit des Sozialistengesetzes vervollständigen eine Karte, eine Zeittafel, mehrere Tabellen und ein Dokumentenanhang.

Der Inhalt des Heftes bestätigt überzeugend die Richtigkeit der Lehren, die im von Eugen Loderer und Hans Preiss gezeichneten Vorwort des IG-Metall-Vorstandes aus der Zeit des Sozialistengesetzes gezogen werden: „Es ist erstens die Einsicht in die Unüberbrückbarkeit des Interessengegensatzes zwischen Arbeit und Kapital. Es ist zweitens die Erfahrung, daß der Widerstand gegen das Kapital nur organisiert möglich ist und daß den Gewerkschaften dabei eine große Bedeutung zukommt.“

Drittens vermittelte der Kampf gegen das Sozialistengesetz die Erkenntnis, daß die Waffe des Streiks unverzichtbar ist. Die Gewerkschaftsbewegung entstand aus der Streikbewegung, und sie war dort erfolgreich, wo sie bereit und fähig war, die Waffe des Streiks zu gebrauchen. Viertens lehrt uns dieser Kampf, daß es nicht die Politik gutgläubiger Partnerschaft, sondern die politische und gewerkschaftliche Kampfkraft der Arbeiterbewegung war, die den herrschenden Klassen Zugeständnisse abrang, das ‚Schandgesetz‘ unwirksam werden ließ und am Ende zu Fall brachte. Heute, da wir vor der Aufgabe stehen, unsere demokratischen Rechte zu verteidigen, sind diese Lehren aus der Geschichte ein kostbares Erbe.“

Friedrich Pospiech

VERLAGSINTERNES

Zu der Lohn- und Gehaltsskala der effektiven Bruttoverdienste, die wir in NACHRICHTEN 7/78 veröffentlicht haben, erhielten wir einen kritischen Leserbrief. Ein Gewerkschafter ist mit der Platzierung der Arbeiter und Angestellten seines Wirtschaftszweiges nicht einverstanden. Bei einem Vergleich mit der Tabelle der tariflichen Löhne und Gehälter, wie sie von den Gewerkschaften selbst herausgegeben werden, stellte er Unterschiede in der Rangfolge zu unseren Statistiken fest. Wir haben unsere Berechnungen auf der Grundlage der Arbeits- und Sozialstatistik des Bundesministeriums für Arbeits- und Sozialordnung gemacht. Der Leser weist uns darauf hin, daß in einer Skala der tariflich abgesicherten Einkommen auch stärker die Ergebnisse des gewerkschaftlichen Einsatzes zum Ausdruck kommen müßten.

Dieser Einwand ist aber sicherlich nur zum Teil berechtigt. Uns kam es bei dem statistischen Vergleich darauf an, Daten über die tatsächlichen Einkommen in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaft zu liefern. Das haben wir auch im Kommentar zu den Statistiken zum Ausdruck gebracht. Dennoch wollen wir für die künftige Arbeit die Anregungen des Lesers stärker berücksichtigen. Zumindest im Begleittext soll die Spanne zwischen tariflichen und effektiven Verdiensten genauer herausgearbeitet werden.

Auch an der diesjährigen Buchmesse, die vom 18. bis 23. Oktober in Frankfurt stattfindet, wird sich der Nachrichten-Verlag mit einem eigenen Stand beteiligen. Wir befinden uns in diesem Jahr allerdings in der Halle 8, unser Stand hat die Nummer 7243. Auch im Rahmen der Zeitschriftenausstellung werden wir durch NACHRICHTEN und durch unsere vierteljährlichen Informationen zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse vertreten sein. Wir würden uns freuen, auch in diesem Jahr mit einigen unserer Leser in ein intensiveres Gespräch zu kommen.

Aber in erster Linie wird es auf der Buchmesse darum gehen, dem Handel unser neues Verlagsprogramm vorzustellen. Unsere Neuerscheinung „DGB wohin? Dokumente zur Programmdiskussion“ sowie die jüngsten Veröffentlichungen im Rahmen der Nachrichtenreihe stehen im Mittelpunkt unserer Verlagsausstellung. Anfang Oktober kommt auch unser neues Verlagsverzeichnis für 1978/79 heraus. Wir möchten schon jetzt alle unsere Leser darauf hinweisen. Es wird in den Buchhandlungen ausliegen, kann aber auch direkt beim Verlag angefordert werden. jaco

Terminkalender

■ 24. bis 29. September

8. ordentlicher Gewerkschaftstag
der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-
Gaststätten in Mannheim

■ Oktober 1978

Jugendmonat der IG Metall

■ 1. bis 6. Oktober

13. ordentlicher Gewerkschaftstag
der Gewerkschaft Textil-Bekleidung
in Mannheim

■ 18. Oktober

Vertrauensleutewahlen der IG Druck
und Papier

■ 20. bis 22. Oktober

Parteitag der DKP in Mannheim

■ Herbst

Vertrauensleutewahlen in den
Betrieben und Dienststellen für
Schwerbehinderte

■ Spätherbst

Internationale medienpolitische Kon-
ferenz der IG Druck und Papier in
Westberlin (wahrscheinlich im No-
vember)

■ 5. bis 8. November

Bundesarbeitstagung der IG Chemie-
Papier-Keramik in München

■ 7. bis 10. November

2. ordentlicher Kongreß der Ge-
werkschaften Nahrung-Genuß-Gast-
stätten aus den EG- und EFTA-
Ländern in Düsseldorf

■ 23. bis 24. November

Bundes-Personalrätekonferenz
der Deutschen Postgewerkschaft
in Nürnberg

■ Mai 1979

Kongreß des Europäischen Ge-
werkschaftsbundes in München
(Termin noch nicht genau bekannt)

■ Oktober 1979

11. ordentlicher Gewerkschaftstag
der IG Bau-Steine-Erden in West-
Berlin

D 3476 EX

Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt
NACHRICHTEN-
Verlags-GmbH.
Glauburgstr. 66.
Postf. 18 03 72.
6000 Frankfurt/M.

060990

0039 NN

12

FREIE UNIVERSITÄT B.
VORM. OTTO-SUHR-INSTITUT
FÜR
HNESTR. 21

1000 BERLIN 33

Zu guter Letzt

Märchenerzähler

*Auf dem 18. Weltkongreß für Philo-
sophie wagte sich Bundespräsident
Scheel auf das glatte Parkett des Den-
kens. Er kam direkt ins Schwärmen
über die positiven Eigenschaften der
Demokratie, die er, versteht sich, für
die Bundesrepublik als gegeben be-
trachtet.*

*Die Demokratie, so sagte Herr
Scheel, „möchte keine Ketzer produ-
zieren, die dann, im Namen der Wahr-
heit, verbrannt werden müssen oder
was auch immer. Denn das hat sich
nach Meinung der Demokraten heraus-
gestellt: Sobald die Menschen denken
können, was sie wollen – dann denken
sie auch, was sie wollen.“ Recht hat
er, der Herr Scheel. Da wird jedem so
richtig warm ums Herz. Und einmal in
Rage geraten, verkündete er weiteres.*

*Die Demokratie, so fuhr er fort, „hat
natürlich nichts dagegen, ja sie lobt
davon, daß jedermann nach der Wahr-
heit streben kann, mit aller Kraft seines
Geistes, seines Herzens, seines Glau-
bens, seiner Überzeugung. Ihr ganzer
Sinn besteht ja gerade darin, je-
dermann den Freiraum zu garantieren,
innerhalb dessen er für wahr halten
kann, was er will, sofern er seinerseits
niemand anderem diesen Freiraum ein-
schränkt. In einer Demokratie ist je-
der Gedanke demokratisch, bis auf den
einen: daß nicht jeder Gedanke demo-
kratisch sei. Und diesen Gedanken fin-
det man, das ist kein Zufall, immer nur
bei denen, die den Staat zu einem In-
strument ihrer Wahrheit machen wol-
len. Und das ist just der Absolutheits-
anspruch, demgegenüber die Demo-
kratie mißtrauisch ist.“*

*Beifall könnte man dem Herrn Bun-
despräsidenten klatschen, wenn man
nicht wüßte, daß gerade in dem Land,
in dem Herr Scheel der oberste Reprä-
sentant ist, Tausende, die andere Ge-
danken haben als die Regierung, durch
Berufsverbote mit ihrer Existenz dafür
zahlen müssen und Hunderttausende
zu Duckmäusern gemacht werden sol-
len. So bleibt ein tader Geschmack.
Die Philosophie, die der Herr Bundes-
präsident von sich gab, entpuppte sich
letztlich nicht als Widerspiegelung der
Wirklichkeit unseres Landes, sondern
schlicht als Märchen. H. Sch*

NACHRICHTEN

ZUR WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITIK

Gewerkschaftsspiegel
Informationen und Kommentare

Herausgeber: Arthur Böpple, Bre-
men; Heinz Lukrawka, Dinslaken;
Willi Malkomes, Frankfurt; Heinz
Seeger, Friedrichshafen.

Verlags- und Redaktionsanschrift:

Postfach 18 03 72, Glauburgstraße
66, 6000 Frankfurt/Main; Telefon
59 97 91; Konto-Nr. 1 615 6129 00
Bank für Gemeinwirtschaft, Frank-
furt/M.; Postscheckk.: Frankfurt/M.
3050 40-606.

Die NACHRICHTEN erscheinen mo-
natlich in der NACHRICHTEN-Ver-
lags-GmbH mit vierteljährlicher Be-
lage „Informationen zur Wirtschafts-
entwicklung und Lage der Arbeiter-
klasse“ (März, Juni, September, De-
zember – nur für Abonnenten).

Einzelpreis 3,- DM; Jahresabonne-
ment 25,- DM zuzüglich 3,60 DM
Zustellgebühren. Das Jahresabonne-
ment verlängert sich jeweils um ein
weiteres Jahr, falls es nicht bis zum
30. November des laufenden Jahres
schriftlich gekündigt wird.

Redaktionskollegium:

Gisela Mayer, Glauburgstraße 66,
6000 Frankfurt/M. 1.

Dr. Werner Petschick (verantwort-
lich für den Inhalt), Glauburgstraße
66, 6000 Frankfurt/M. 1.

Dr. Heinz Schäfer, Sternstraße 52,
6103 Griesheim.

Gerd Siebert, Burgstraße 4, 2411
Borstorf/Mölln.

Namentlich gezeichnete Artikel ent-
sprechen nicht unbedingt der Mei-
nung der Redaktion.

Bei Nichterscheinen infolge höherer
Gewalt besteht kein Ersatzanspruch.
Nachdruck nur mit Quellenangabe.
bei Interviews ist die Zustimmung
des Gesprächspartners notwendig.

Redaktionsschluß: 2. Sept. 1978.

Druck: Plambeck & Co Druck und
Verlag GmbH, 4040 Neuss.

NACHRICHTEN-Verlags-
Gesellschaft mbH

Frankfurt am Main

